STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2006-06-26) 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 38

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 (2006-06-26)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS			
Fromagerie Clément inc. (Saint-Damase)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P — FTQ	1	5
Parmalat Canada (Montréal)	Teamsters, local 973 — FTQ	2	6
Madelipêche inc. (Cap-aux-Meules)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7538 — FTQ	3	7
PRODUITS EN CAOUTCHOUC			
Produits American Biltrite ltée (Sherbrooke)	L'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke inc. — CSD	4	8
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Formica Canada inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 140 — FTQ	5	9
Fenplast inc. (Delson)	Teamsters, local 973 — FTQ	6	10
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Converpro inc. (Saint-Césaire et Saint-Jean-sur-Richelieu)	Le Syndicat des salariés de Converpro de Saint-Césaire — FTQ	7	11
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Relizon Canada inc. (Drummondville)	Le Syndicat international des communications graphiques, local 524 M — FTQ	8	12
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Métaux Integris limitée (Laval)	L'Association des employés de Métaux Integris	9	13
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Équipement Max-Atlas international inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Le Syndicat des employés de Max-Atlas — CSD	10	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
AFG Industries Ltée (Saint-Augustin-de-Desmaures)	TCA Québec, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	11	15
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
La Société de transport de la Ville de Laval	Le Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de la Ville de Laval — CSN	12	17
La Société des traversiers du Québec, pour les traverses Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola Québec/Lévis Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine Matane/Baie-Comeau/Godbout	Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola — CSN	13	19
Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec/Lévis — CSN	et		
Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola — CSN	Le Syndicat des employés de la traverse Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine — CSN		
	et		
	Le Syndicat des employés de la traverse Matane/Baie-Comeau/Godbout — CSN		
COMMERCE DE GROS Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction			
Le Groupe Sodisco-Howden inc. (Victoriaville)	Le Syndicat des salariés de Groupe Sodisco-Howden inc. — CSD	14	21
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Le Groupe Jean Coutu PJC inc. (Longueuil)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC entrepôt — CSN	15	22
AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL			
Groupe Archambault inc. (Sainte-Foy)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 503 — FTQ	16	23
SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE			
Le Gouvernement du Québec	Le Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec	17	24
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Sainte-Julie	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690 — FTQ	18	26
La Ville de Trois-Rivières	Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières — FISA	19	28
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
La Société de gestion Cap-aux-Pierres inc., Hôtel Val-des-Neiges (Beaupré)	Le Syndicat des employé-es de Val-des-Neiges — CSN	20	29
Resto-Casino inc., Hilton Lac-Leamy (Hull)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull, section Hilton Lac-Leamy — CSN	21	31
Groupe hôtelier Grand Château, Sheraton Laval (Laval)			

Employeur	Syndicat	N°	Page
Le Groupe des manoirs du Québec inc., division Hôtel Manoir Victoria (Québec)	L'Union des employés de la restauration, les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9400 — FTQ	22	32
	L'Union des employé(es) de la restaura- tion, local 9400 et Les Métallurgistes unis d'Amérique	23	34
AUTRES SERVICES			
Station Mont Tremblant, société en com- mandite	Le Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont Tremblant — CSN	24	35
NOTES TECHNIQUES			38

**Fromagerie Clément inc. (Saint-Damase)
et
L'Union internationale des travailleurs et travailleuses
unis de l'alimentation et du commerce, section
locale 1991-P — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (70) 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 80 %; hommes : 20 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente**: 16 août 2005
- **Échéance de la présente convention** : 16 août 2012
- **Date de signature** : 9 mai 2006
- **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Commis comptoir

5 juin 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
/heure 12,75 \$	/heure 13,13 \$	/heure 13,46 \$	/heure 13,90 \$	/heure 14,34 \$

1^{er} juill. 2011

/heure
14,80 \$

2. Manœuvre, emballage et autres occupations, 38 salariés

5 juin 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
/heure 14,00 \$	/heure 14,42 \$	/heure 14,78 \$	/heure 15,25 \$	/heure 15,73 \$

1^{er} juill. 2011

/heure
16,22 \$

3. Fromager et technicien de production/Pasto

5 juin 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
/heure 18,00 \$	/heure 18,54 \$	/heure 19,00 \$	/heure 19,58 \$	/heure 20,17 \$

1^{er} juill. 2011

/heure
20,77 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit (2,25 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification) 84,5 % du taux de salaire de sa classification. Après 520 heures, le salarié reçoit (2 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification) 86 % du taux de salaire de sa classification. Dès qu'il a atteint 2 000 heures, le salarié reçoit (1 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification) 93 % du taux de salaire de sa classification. Dès qu'il a atteint 4 000 heures, le salarié reçoit le taux de salaire de sa classification.

Augmentation générale

5 juin 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
variable	3 %	2,5 %	2,5 % +	2,5 % +
			0,10 \$/heure	0,10 \$/heure

1^{er} juill. 2011

2,5 %
+
0,10 \$/heure

Forfaitaire

Le salarié embauché avant juillet 2005 a droit à un montant forfaitaire de 300 \$ qui est payable le 1^{er} mai 2006.

Le salarié devenu permanent après le 1^{er} juillet 2005 a droit à un montant forfaitaire de 100 \$ qui est payable le 1^{er} mai 2006.

• **Primes**

Soir : 1 \$/heure — début entre 15 h et 21 h

Nuit : (1 \$) 1,25 \$/heure — début entre 21 h et 3 h

Matin : 0,50 \$/heure — début entre 3 h et 5 h

Réfrigération : 0,50 \$/heure

Chef d'équipe : (1 \$) 1,50 \$/heure

Chariot élévateur **N** : 1,75 \$/heure

Samedi **N** : 3 \$/heure

Dimanche **N** : 5 \$/heure

• **Allocations**

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

Bottes et/ou souliers de sécurité : fournies par l'employeur — salariés de l'expédition et de la maintenance

N.B. À défaut de fournir les bottes de travail, l'employeur, sur présentation de la facture, rembourse au salarié qui a complété sa période de probation, jusqu'à un maximum de (100 \$) 150 \$ pour l'achat de bottes de sécurité.

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

Le salarié qui a plus d'un an d'ancienneté a droit à 2 jours/année, 3 jours à compter du 1^{er} janvier 2007 et 4 jours à compter du 1^{er} janvier 2009.

Les jours non utilisés sont monnayables et payables au salarié le 31 décembre de chaque année civile.

• **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2006	2010		
1 an	1	2 sem.	4 %
3 ans	3	2 sem.	5 %
10 ans	8	4 sem.	8 %
15 ans	15	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sur présentation d'un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date probable de l'accouchement. Avec la recommandation de son médecin et attestée par un certificat médical, la salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse.

Le congé de maternité est réputé commencer à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de la naissance mais la salariée peut cesser de travailler à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

La salariée qui subit une fausse couche ou un avortement a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 90 jours.

2. Congé de naissance

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié qui adopte un enfant de moins de 12 mois peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 6 mois, et ce, à compter de l'adoption.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à des jours de congé de maladie. Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté, il a droit à 1 jour/année et si le salarié a plus de 1 an d'ancienneté, il a droit à (2) 3 jours/année et à 4 jours/année à compter du 1^{er} janvier 2008.

Les jours non utilisés dans l'année sont payables le ou vers le 15 janvier de l'année suivante, et ce, au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur verse mensuellement (0,19 \$) 0,24 \$/heure normale/salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté, et ce, à la caisse du Régime de soins dentaires des TUAC du Québec.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié permanent participant contribuent respectivement à chaque mois pour un montant égal à 2 % des gains hebdomadaires du salarié, 3 % à compter du 1^{er} juillet 2011, et ce, dans le régime de retraite des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, section locale 1991-P.

Parmalat Canada (Montréal) et Teamsters, local 973 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (188) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 %; hommes : 97 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production, expédition et maintenance
- **Échéance de la convention précédente**: 30 mars 2005
- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2011
- **Date de signature** : 26 avril 2006
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général et autres occupations

19 mars 2006	26 mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009
/heure 22,08 \$ (21,54 \$)	/heure 22,63 \$	/heure 23,20 \$	/heure 23,78 \$	/heure 24,37 \$

1^{er} mars 2010

/heure
25,10 \$

2. Électromécanicien classe « C »

19 mars 2006	26 mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009
/heure 25,56 \$ (24,94 \$)	/heure 26,20 \$	/heure 26,86 \$	/heure 27,53 \$	/heure 28,22 \$

1^{er} mars 2010

/heure
29,06 \$

Augmentation générale

19 mars 2006	26 mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

1^{er} mars 2010

3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à un montant équivalant à 2,5 % de ses gains excluant les primes et les vacances pour toutes les heures payées dans la période du 31 mars 2005 au 18 mars 2006.

• Primes

Lève-tôt : 0,43 \$/heure — pour toutes les heures normales de travail effectuées par le salarié affecté au quart de jour et dont l'horaire normal de travail débute avant 7 h.

Soir : 0,43 \$/heure — entre 15 h et 23 h

Nuit : 0,50 \$/heure — entre 23 h et 7 h

Dimanche : 0,75 \$/heure

Formation : 0,25 \$/heure — salarié qui participe à la formation et à l'entraînement d'un autre salarié

• **Allocations**

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

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

Bottes ou chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils : 400 \$ maximum/année — salarié permanent du département d'entretien mécanique qui a 1 an d'ancienneté

1^{er} janv. 2007 **1^{er} janv. 2008** **1^{er} janv. 2009**

410 \$/année 420 \$/année 430 \$/année

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours/année — salarié permanent qui a terminé sa période de probation au 1^{er} janvier de chaque année

N.B. Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au plus tard le 15 janvier suivant.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
18 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
24 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
30 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré à compter de la 16^e semaine précédant l'accouchement, et ce, sur présentation d'un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date probable de l'accouchement.

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

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

Sur demande écrite, la ou le salarié qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines afin de s'occuper de son enfant. Ce congé débute au plus tôt le jour de la naissance et se termine au plus tard 70 semaines après cette date.

Il est entendu qu'un seul des deux salariés, à la fois, peut bénéficier d'un tel congé lorsque les deux conjoints sont salariés de l'employeur.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la ou le salarié qui adopte un enfant âgé d'un maximum de 7 ans lors de l'adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur pour le salarié qui a 12 mois d'ancienneté.

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime, sauf pour l'assurance salaire de courte durée et de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté a droit à un crédit de 0,667 jour/mois de service jusqu'à un maximum de 8 jours/année. Les jours non utilisés sont remboursés 2 fois/année selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 7 % du salaire normal de chaque salarié permanent qui a 12 mois d'ancienneté et le salarié contribue pour 5 % de son salaire normal, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures normales/sem.

3

Madelipèche inc. (Cap-aux-Meules)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7538 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Aliments

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 60

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 30; hommes : 30

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente**: 29 juin 2003

• **Échéance de la présente convention** :
29 juin 2010

• **Date de signature** : 29 mars 2006

• **Durée normale du travail**

Les horaires de travail sont déterminés selon les besoins de production en accord avec les parties et en respectant les normes du travail.

• Salaires

1. Travail général/autres espèces

30 juin 2005	30 juin 2006	30 juin 2007	30 juin 2008	30 juin 2009
/heure 8,75 \$ (8,45 \$)	/heure 9,01 \$	/heure 9,23 \$	/heure 9,42 \$	/heure 9,61 \$

2. Travail général/sébate et phoque

30 juin 2005	30 juin 2006	30 juin 2007	30 juin 2008	30 juin 2009
/heure 10,22 \$ (9,87 \$)	/heure 10,52 \$	/heure 10,78 \$	/heure 11,00 \$	/heure 11,22 \$

3. Opérateur classe « A » de nuit

30 juin 2005	30 juin 2006	30 juin 2007	30 juin 2008	30 juin 2009
/heure 14,78 \$ (12,55 \$)	/heure 15,23 \$	/heure 15,61 \$	/heure 15,92 \$	/heure 16,24 \$

N.B. Il existe également un système de boni au rendement pour les classifications « filetteur sébate » et « filetteur maquereau ».

Augmentation générale

30 juin 2005	30 juin 2006	30 juin 2007	30 juin 2008	30 juin 2009
3,5 %*	3 %	2,5 %	2 %	2 %

* Sauf l'opérateur de classe « A » qui a reçu une augmentation d'environ 20 % en tant que classification spécialisée.

• Allocations

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

• Jours fériés payés

(11) 12 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
(8 ans R)	(4 sem.)	(6,0 %)
(15 ans R)	(4 sem.)	(6,5 %)
20 ans	4 sem.	8,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée peut également s'absenter du travail pour des visites chez un professionnel de la santé. Pour la durée d'une grossesse jusqu'au début du congé de maternité, ces absences sont autorisées avec solde jusqu'à un maximum de 36 heures.

2. Congé de naissance

1 jour payé

3. Congé parental

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

Produits American Bilrite Itée (Sherbrooke) et

L'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke inc. — CSD

• **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Produits du caoutchouc

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 280

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 4; hommes : 276

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 11 septembre 2005

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

• **Date de signature :** 28 avril 2006

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

• Salaires

1. Aide refroidisseur et autres occupations

12 sept. 2005	10 sept. 2006	11 sept. 2007	8 sept. 2008	14 sept. 2009
/heure 14,24 \$ (14,24 \$)	/heure 14,55 \$	/heure 14,91 \$	/heure 15,31 \$	/heure 15,73 \$

2. Préposé aux commandes, 15 salariés

12 sept. 2005	10 sept. 2006	11 sept. 2007	8 sept. 2008	14 sept. 2009
/heure 16,86 \$ (16,86 \$)	/heure 17,23 \$	/heure 17,66 \$	/heure 18,14 \$	/heure 18,64 \$

3. Responsable/projets mécaniques et responsable/atelier électrique

12 sept. 2005	10 sept. 2006	11 sept. 2007	8 sept. 2008	14 sept. 2009
/heure 20,85 \$ (20,85 \$)	/heure 21,22 \$	/heure 21,65 \$	/heure 22,13 \$	/heure 22,63 \$

N.B. Il existe un système de prime au rendement qui, selon le cas, est intégré ou non aux échelles de salaire. Ces primes représentent de 20 à 30 % du salaire.

Augmentation générale*

10 sept. 2006	11 sept. 2007	8 sept. 2008	14 sept. 2009
2,15 %	2,44 %	2,7 %	2,7 %

* Calculée sur le taux moyen.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,70 \$/heure

Équipe de fin de semaine : 50 % des gains

Transfert d'équipe : 1 \$/heure

Disponibilité : 70 \$/j — électronicien avec port de la pagette la fin de semaine et/ou jour férié

Premiers soins : 0,50 \$/heure — salarié désigné qui a sa carte de premiers soins

Chef de groupe : 0,50 \$/heure — salarié de la maintenance, sauf pour les postes de responsable de bouilloires, projets mécaniques et atelier électrique

Responsable d'une équipe : 0,50 \$/heure — lorsque aucun superviseur ou chef de groupe n'est assigné à une équipe ou un département

Diplôme : 0,25 \$/heure, 0,50 \$/heure après 2 000 heures de travail et 0,75 \$/heure après 4 000 heures de travail — salarié qui détient un diplôme d'études collégiales ou une attestation d'études collégiales en mécanique

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

11 sept. 2007

Chaussures de sécurité : 120 \$/année maximum 130 \$/année maximum

• **Jours fériés payés**

13 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 %
20 ans	5 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	11 %
30 ans	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

Les congés parentaux sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à (81 %) 69 % par l'employeur et à (19 %) 31 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à concurrence de 2,5 % des maximums des gains, 2,75 % à compter du 10 septembre 2006, 3 % à compter du 11 septembre 2007, 3,5 % à compter du 8 septembre 2008 et 4 % à compter du 14 septembre 2009.

Le salarié qui ne contribue pas au régime de retraite reçoit une contribution de 0,7 % de l'employeur.

**Formica Canada inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)
et
Le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier, section locale 140 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (314) 281
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 51; hommes : 230
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} mars 2011
- **Date de signature :** 5 avril 2006

• **Durée normale du travail**

40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/fin de semaine + 1 jour de 8 heures pendant la semaine, payées pour 38 heures

• **Salaires**

1. Journalier P1

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 15,82 \$ (15,34 \$)	/heure 16,31 \$	/heure 16,82 \$	/heure 17,34 \$
max.	19,05 \$ (18,48 \$)	19,64 \$	20,25 \$	20,88 \$

1^{er} janv. 2010

/heure
17,90 \$
21,56 \$

2. Journalier P6, 18 % des salariés

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 17,40 \$ (16,88 \$)	/heure 17,94 \$	/heure 18,50 \$	/heure 19,07 \$
max.	20,96 \$ (20,33 \$)	21,61 \$	22,28 \$	22,97 \$

1^{er} janv. 2010

/heure
19,69 \$
23,72 \$

3. Soudure haute pression

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 23,36 \$ (22,66 \$)	/heure 24,08 \$	/heure 24,83 \$	/heure 25,60 \$
max.	28,15 \$ (27,30 \$)	29,02 \$	29,92 \$	30,85 \$

1^{er} janv. 2010

/heure
26,43 \$
31,85 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
3,1 %	3,1 %	3,1 %	3,1 %	3,25 %

• Primes

Soir : (0,60 \$) 0,70 \$/heure — de 15 h à 23 h pour les opérations continues et 16 h à 0 h 30 pour les opérations non continues

Nuit : (0,80 \$) 0,90 \$/heure — de 23 h à 7 h

Équipe de fin de semaine : (0,80 \$) 0,90 \$/heure — de 19 h à 7 h

Chef de groupe : le taux le plus élevé de l'atelier concerné majoré de 10 %

Allocations

Souliers de sécurité :

325 \$/année maximum — salarié qui travaille aux résines, sur les imprégnateurs, à l'entretien et à la réception des marchandises en vrac

175 \$/année maximum — autres salariés

Outils : 350 \$/année maximum — salarié de métier et mécanicien de machines fixes

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	% 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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant comprenant une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et de soins dentaires est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

6

Fenplast inc. (Delson) et Teamsters, local 973 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Produits en matière plastique

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 86

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20; hommes : 66

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 15 novembre 2005

• **Échéance de la présente convention :** 15 novembre 2010

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

• **Durée normale du travail**

Division fenestration

8 heures/j, 40 heures/sem.

Division extrusion

12 heures/j maximum, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

	28 mars 2006	15 nov. 2006	15 nov. 2007
début	/heure 9,00 \$ (7,60 \$)	/heure 9,00 \$	/heure 9,00 \$
après 3 000 heures	11,34 \$ (10,34 \$)	11,57 \$	11,80 \$
15 nov. 2008	15 nov. 2009		
/heure	/heure		
9,00 \$	9,00 \$		
12,03 \$	12,27 \$		

2. Manœuvre, 76 salariés

	28 mars 2006	15 nov. 2006	15 nov. 2007
début	/heure 10,00 \$ (8,90 \$)	/heure 10,00 \$	/heure 10,00 \$
après 3 000 heures	15,12 \$ (14,12 \$)	15,42 \$	15,73 \$
15 nov. 2008	15 nov. 2009		
/heure	/heure		
10,00 \$	10,00 \$		
16,05 \$	16,37 \$		

3. Opérateur-ajuteur

	28 mars 2006	15 nov. 2006	15 nov. 2007
début	/heure 14,00 \$ (14,00 \$)	/heure 14,00 \$	/heure 14,00 \$
après 3 000 heures	17,12 \$ (15,60 \$)	17,46 \$	17,81 \$

15 nov. 2008 15 nov. 2009

/heure	/heure
14,00 \$	14,00 \$
18,17 \$	18,53 \$

Augmentation générale*

28 mars 2006	15 nov. 2006	15 nov. 2007	15 nov. 2008	15 nov. 2009
moyenne de 7 %	2 %	2 %	2 %	2 %

* Appliquée sur le taux maximum.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 30 mars 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 15 novembre 2005.

• Primes

Soir : (0,45 \$) 0,75 \$/heure — après 16 h

Nuit : (0,60 \$) 0,80 \$/heure — après 0 h

Rotation : (0,40 \$) 0,60 \$/heure*

* Dans le cas où les équipes de la division extrusion effectuent une rotation sur les différents quarts de travail, les primes de soir et de nuit sont remplacées par celle-ci

Fin de semaine : (0,75 \$) 1 \$/heure travaillée le samedi ou le dimanche — lorsque les équipes de la division extrusion effectuent leur travail sur un horaire de 7 jours

Chef d'équipe : (0,75 \$) 1,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : 100 \$/année — salarié ayant travaillé plus de 950 heures

• Jours fériés payés

10 jours/année

• 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	3 sem.	7 %
15 ans	3 sem.	8 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui versé par le salarié jusqu'à concurrence de 2 % du salaire hebdomadaire du salarié et d'un maximum de 400 \$/année.

7

Converpro inc. (Saint-Césaire et Saint-Jean-sur-Richelieu) et Le Syndicat des salariés de Converpro de Saint-Césaire — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Papier et produits en papier
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (82) 81
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 21; hommes : 60
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2008
- **Date de signature :** 13 avril 2006
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
début	/heure 8,77 \$ (8,59 \$)	/heure 8,99 \$
après 24 mois	11,42 \$ (11,19 \$)	11,71 \$

2. Cariste/manutentionnaire, 15 salariés

	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
début	/heure 9,85 \$ (9,65 \$)	/heure 10,10 \$
après 24 mois	14,07 \$ (13,79 \$)	14,42 \$

3. Électronicien

	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
début	/heure 17,42 \$ (17,08 \$)	/heure 17,86 \$
après 24 mois	21,10 \$ (20,69 \$)	21,63 \$

Augmentation générale

1^{er} juin 2006 1^{er} juin 2007

2 % 2,5 %

Montants forfaitaires

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 175 \$ qui lui est versé 2 semaines avant le 13 avril 2006.

De plus, le salarié a droit à un autre montant forfaitaire de 175 \$ qui lui est versé 2 semaines suivant le premier versement.

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure

Nuit : 0,85 \$/heure

Formateur : 0,75 \$/heure

• Allocations

Outils personnels : 225 \$/année — salarié de l’entretien mécanique requis de posséder ses propres outils de base

Équipement de sécurité : fourni par l’employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité :

150 \$/année — salarié de l’entretien mécanique

100 \$/année — autres salariés

Vêtements de travail : fourni par l’employeur selon les modalités prévues — salarié de l’entretien mécanique

• Jours fériés payés

12 jours/année — salarié permanent

• 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 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité qui lui permet de quitter temporairement son poste et de le reprendre sans perte de droits et de privilèges, après la naissance de son enfant ou de l’interruption de grossesse. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse.

Le congé de maternité se termine au plus tard 1 an après la naissance de l’enfant.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d’adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

Le père et la mère d’un nouveau-né et le parent qui adopte un enfant a droit à un congé d’une durée maximale de 52 semaines.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l’employeur

8

**Relizon Canada inc. (Drummondville)
et
Le Syndicat international des communications
graphiques, local 524 M — FTQ**

• Secteur d’activité de l’employeur : Industries manufacturières – Imprimerie, édition et industries connexes

• Nombre de salariés de l’unité de négociation : 150

• Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 27; hommes : 123

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 13 mars 2005

• Échéance de la présente convention : 13 mars 2009

• Date de signature : 1^{er} juin 2005

• Durée normale du travail
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

Préposé à l’entretien
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Entretien général

	14 mars 2005	14 mars 2006	14 mars 2007	14 mars 2008
début	/heure 11,23 \$ (10,96 \$)	/heure 11,51 \$	/heure 11,83 \$	/heure 12,19 \$
après 1 950 heures	14,04 \$ (13,70 \$)	14,39 \$	14,79 \$	15,23 \$

2. Opérateur de presse, 52 salariés

	14 mars 2005	14 mars 2006	14 mars 2007	14 mars 2008
début	/heure 12,81 \$ (12,50 \$)	/heure 13,13 \$	/heure 13,49 \$	/heure 13,90 \$
après 10 725 heures	23,15 \$ (22,59 \$)	23,73 \$	24,39 \$	25,12 \$

Augmentation générale

14 mars 2005	14 mars 2006	14 mars 2007	14 mars 2008
2,5 %	2,5 %	2,75 %	3 %

Montant forfaitaire

Le salarié permanent a droit à un montant forfaitaire équivalent à 0,5 % du salaire normal annuel.

- **Primes**

Soir : 0,95 \$/heure

Nuit : 1,30 \$/heure

Remplacement d'un contremaître ou assistant-contremaître : (1 \$) 1,25 \$/heure

Chef de groupe : (1 \$) 1,25 \$/heure

Entraîneur : (1 \$) 1,25 \$/heure

- **Allocations**

Souliers de sécurité : (170 \$) 180 \$/2 ans — salarié de l'atelier

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

Examen de la vue [N] : 40 \$/2 ans

Outils [N] : 100 \$/année — salarié permanent mécanicien, électricien et électromécanicien

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congé mobile** [N]

1 jour/année à compter du 1^{er} mai 2006 — salarié qui a 5 ans et plus de service continu au 1^{er} mai de chaque année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
(10) 9 ans	4 sem.	8 %
(20) 19 ans	5 sem.	10 %
28 ans	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

La salariée peut s'absenter sans salaire pour des examens reliés à la grossesse.

- 2. **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas l'âge scolaire ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues. La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. **Assurance vie**

Indemnité : 1,5 fois le salaire brut annuel au taux de base normal, maximum 60 000 \$

- 2. **Assurance salaire**

Prestation : (488 \$) 500 \$ maximum/sem.

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

- 3. **Soins oculaires**

Prestation : (75 \$) 100 \$/2 ans

- 4. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour 7 % du salaire de base au taux journalier/salarié

De plus, l'employeur verse un dollar pour chaque dollar versé par le salarié au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, maximum 300 \$/année selon les modalités suivantes [N] :

Ancienneté au 1 ^{er} janvier	Cotisation
3 ans	100 \$/année
6 ans	150 \$/année
9 ans	200 \$/année
12 ans	250 \$/année
15 ans	300 \$/année

9

Métaux Intégris limitée (Laval) et L'Association des employés de Métaux Intégris

- **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** : (55) 60

- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 60

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

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

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

- **Date de signature** : 12 avril 2006

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

- **Salaires**

1. Opérateur feuilles, opérateur de chariot latéral, opérateur PVC, opérateur extrusion et [N] opérateur mobile

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
/heure	/heure	/heure	/heure
19,10 \$	19,39 \$	19,78 \$	20,18 \$
(18,91 \$)*			
(19,36 \$)**			

2. Opérateur réception et autres occupations, 27 salariés

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure 19,55 \$ (19,36 \$)	/heure 19,84 \$	/heure 20,24 \$	/heure 20,64 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

3. Mécanicien, opérateur de coupe en longueur et autres occupations

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure 19,81 \$ (19,61 \$)	/heure 20,11 \$	/heure 20,51 \$	/heure 20,92 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

* Opérateur feuilles, opérateur de chariot latéral et opérateur PVC

** Opérateur extrusion

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Pendant les premiers 90 jours de travail, le nouveau salarié reçoit 1,50 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification. Après 90 jours, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

variable	1,5 %	2 %	2 %
----------	-------	-----	-----

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2006 au 12 avril 2006.

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure — salarié de la production et de l'entretien entre (14 h 45) 15 h et (22 h 30) 23 h

Nuit : 1 \$/heure — salarié de la production et de l'entretien entre (22 h 30) 23 h et (6 h 30) 7 h

• Allocations

Chaussures de sécurité :

1 paire/année jusqu'à une valeur maximale de 110 \$ incluant les taxes — salarié de l'entrepôt, livreur et salarié d'entretien

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

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe de Métaux Integris ltée comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance maladie

Frais assurés : les parties s'entendent pour que les services professionnels d'un physiothérapeute agréé soient remboursés à 80 % jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année civile/salarié/membre de la famille.

Lorsque jugé nécessaire par le médecin traitant, l'employeur autorise le remboursement de 80 % des services professionnels d'un physiothérapeute agréé au-dessus de 1 000 \$/année civile pour le salarié.

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 3 jours/année. Les jours non utilisés sont payés au salarié au taux normal le ou avant le 15 janvier de l'année suivante.

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Équipement Max-Atlas international inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu) et

Le Syndicat des employés de Max-Atlas — CSD

• **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Matériel de transport

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 106

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 106

• **Statut de la convention** : première convention

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Date de signature** : 18 mai 2006

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

• Salaires

1. Receveur et expéditeur A

	9 mars 2006	9 mars 2007	9 mars 2008
début	/heure 12,23 \$	/heure 12,66 \$	/heure 13,11 \$
après 36 mois	17,37 \$	17,98 \$	18,60 \$

2. Assembleur-soudeur C, 29 salariés

	9 mars 2006	9 mars 2007	9 mars 2008
	/heure	/heure	/heure
début	13,30 \$	13,77 \$	14,25 \$
après 36 mois	18,04 \$	18,67 \$	19,32 \$

3. Assembleur-soudeur A

	9 mars 2006	9 mars 2007	9 mars 2008
	/heure	/heure	/heure
début	14,30 \$	14,80 \$	15,32 \$
après 36 mois	19,24 \$	19,91 \$	20,61 \$

Augmentation générale

9 mars 2007	9 mars 2008
3,5 %	3,5 %

• Primes

Soir : 0,80 \$/heure

Nuit : 0,90 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Premiers soins : 0,50 \$/heure

• Allocations

Équipement et vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : 150 \$/année

Lunettes de sécurité de prescription : maximum 150 \$/2 ans, incluant la monture

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque usés, brisés ou volés

Assurance-outils : l'employeur assume la prime pour une couverture de 50 000 \$

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congé personnel

1 jour payé/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 %
20 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 1 % du salaire du salarié.

15

11

AFG Industries ltée (Saint-Augustin-de-Desmaures) et TCA Québec, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (200) 203

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 8; hommes : 195

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 31 janvier 2009

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

• **Durée normale du travail**

8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/j, moyenne de 33,6 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'expédition et autres occupations, 80 salariés

	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008
	/heure	/heure	/heure
début	17,31 \$	17,91 \$	18,56 \$
	(17,31 \$)		
après 1 500 heures	19,56 \$	20,16 \$	20,81 \$
	(19,56 \$)		

2. Mécanicien industriel A et autres occupations

	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008
début	/heure 20,91 \$ (20,91 \$)	/heure 21,51 \$	/heure 22,16 \$
après 2 000 heures	24,55 \$ (24,55 \$)	25,15 \$	25,80 \$

Augmentation générale

1^{er} févr. 2007 1^{er} févr. 2008

0,60 \$/heure 0,65 \$/heure

16

• Primes

Soir : 0,85 \$/heure — de 15 h à 23 h ou de 15 h 30 à 0 h, horaire de 8 heures

Nuit :

0,92 \$/heure — de 23 h à 7 h, horaire de 8 heures

1,17 \$/heure — de 19 h à 7 h, horaire de 12 heures

Samedi : 50 % du taux normal — horaire de 12 heures

Dimanche : 50 % du taux normal — horaire de 12 heures

Jour férié :

75 % du taux normal

100 % du taux normal — Noël et Jour de l'An

Garde :

3 heures au taux normal — du lundi 7 h 30 au vendredi 16 h

5 heures au taux normal — du vendredi 16 h au lundi 7 h 30

4 heures au taux normal — jour férié

• Allocations

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

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

Bottines ou souliers de sécurité : 125 \$ maximum/12 mois

Lunettes de sécurité prescrites : fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : coût de remplacement lors de vol ou d'incendie

Afin de compenser une certaine dépréciation des outils, l'employeur versera au départ du salarié qui a plus de 24 mois de service continu, le montant suivant :

200 \$ — mécanicien industriel

50 \$ — électrotechnicien

De plus, afin d'améliorer le coffre à outils du salarié, l'employeur verse annuellement une allocation de :

300 \$ — mécanicien industriel

100 \$ — électrotechnicien

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés personnels

4 jours payés/année en horaire de 8 heures ou 3 jours payés/année en horaire de 12 heures, non cumulatifs

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	9,1 %* ou taux normal
4 ans	3 sem.	11,1 %* ou taux normal
10 ans	4 sem.	13,1 %* ou taux normal

* Incluant les jours fériés

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et le régime québécois de l'assurance parentale.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance a droit à un congé d'une durée de 18 semaines continues.

2. Congé de paternité

3 jours ouvrables consécutifs payés

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et le régime québécois de l'assurance parentale.

3. Congé d'adoption

3 jours ouvrables consécutifs payés

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et le régime québécois de l'assurance parentale.

4. Congé parental

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

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et le régime québécois de l'assurance parentale.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel de base* arrondi au prochain multiple de 1 000 \$ pour une couverture individuelle et 1 fois le salaire annuel de base* arrondi au prochain multiple de 1 000 \$ pour une couverture familiale, 1,5 fois le salaire annuel de base à compter du 1^{er} février 2007,

— décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel de base* arrondi au prochain multiple de 1 000 \$

— conjoint : 7 500 \$, 10 000 \$ à compter du 1^{er} février 2007

— enfant : 5 000 \$

* plus les primes de rotation, samedi, dimanche, garde et jours fériés

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payé à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à la fin de l'invalidité sans dépasser 6 mois

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour; 4^e jour, maladie, 3^e jour, horaire de 12 heures

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 60 % du salaire brut sans dépasser 100 % de la rémunération nette* avant l'invalidité, indexé selon l'augmentation de l'IPC, maximum 3 %/année jusqu'à la fin de l'invalidité, l'âge de 65 ans ou le décès

* plus les primes de rotation, samedi, dimanche, garde et jours fériés

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits sans franchise; coût d'une chambre semi-privée jusqu'à un maximum de 125 \$/j.; frais d'hospitalisation et honoraires professionnels à l'extérieur du Canada maximum 50 000 \$; soins d'ostéopathe, d'acupuncteur, de naturopathe ou de podiatre, maximum 500 \$/année/discipline/personne assurée; traitements ou radiographies administrés par un chiropraticien, maximum 500 \$/année/personne assurée; honoraires de psychologue, maximum 1 000 \$/année/personne assurée; honoraires de psychiatre, de physiothérapeute, d'orthophoniste et d'ergothérapeute maximum 400 \$/année/personne assurée; appareils auditifs, maximum 1 500 \$ à vie/personne assurée; remboursement de plusieurs autres frais admissibles.

4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des traitements préventifs, à 80 % des traitements de base et à 50 % des traitements majeurs et des traitements orthodontiques. Remboursement maximum 1 250 \$/année/personne assurée pour l'ensemble des traitements préventifs, des traitements de base et des traitements majeurs et 2 000 \$ à vie/enfant, 2 500 \$ à vie/enfant à compter du 1^{er} février 2007 pour les traitements orthodontiques. Les frais sont remboursables selon le barème de l'association des dentistes ou denturologues de la province de résidence de l'année précédente.

5. Soins oculaires

Frais assurés : soins et examens de la vue, lunettes ou verres de contact jusqu'à un maximum de 100 \$/24 mois consécutifs, 200 \$/24 mois consécutifs à compter du 1^{er} février 2007

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

Il existe également un module contributif. Le salarié paie 0 %, 1 %, 2 %, 3 % ou 4 % du salaire annuel de base; l'employeur paie un montant égal à 65 % des cotisations du salarié, 70 % à compter du 1^{er} février 2007 et 75 % au 1^{er} février 2008.

La Société de transport de la Ville de Laval et Le Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de la Ville de Laval — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (422) 447
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 48; hommes : 399
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : chauffeurs
- **Échéance de la convention précédente** : 31 juillet 2005
- **Échéance de la présente convention** : 31 juillet 2010
- **Date de signature** : 4 avril 2006
- **Durée normale du travail**
8,5 heures/j, 42,5 heures/sem. — minimum garanti

• Salaires

1. Chauffeurs, 447 salariés

1 ^{er} août 2005	
	/sem.
début	14,714 \$ (14,32 \$)
après 3 ans	21,02 \$ (20,45 \$)

Augmentation générale

1 ^{er} août 2005	1 ^{er} août 2006	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009
2,5 % +	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
partage de gains				

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistiques Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2008

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'août 2007 à juillet 2008 par rapport à celle pour la période d'août 2006 à juillet 2007 est payé moins 3 % jusqu'à concurrence de 1 %.

2009

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'août 2008 à juillet 2009 par rapport à celle pour la période d'août 2007 à juillet 2008 est payé moins 3 % jusqu'à concurrence de 1,5 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire le 1^{er} août 2008 et le 1^{er} août 2009 respectivement.

- **Primes**

Conduite de camions et d'automobiles : 5 \$/heure — dans un rayon de 24 km du garage durant les heures normales de travail

Transport de colis : 0,35 \$/colis

- **Allocations**

Uniformes : fournis par l'employeur 1 fois/(12) 18 mois selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

14 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
2 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
6 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
12 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
18 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
35 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

Congés supplémentaires

Le salarié qui compte 25 ans de service le ou avant le 31 décembre de cette année a droit à cette occasion à 22 jours ouvrables supplémentaires payés à 8,8 % de ses gains annuels ou au taux normal.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement. Elle a également droit à un congé spécial lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement ainsi que pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

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

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début du congé a droit de recevoir durant 10 semaines une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire.

2. Congé de paternité

3 jours payés

Le salarié a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

3. Congé d'adoption

(2) 3 jours payés et (3) 2 jours sans solde

La ou le salarié a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

4. Congé parental

La salariée qui accouche ou son conjoint peut bénéficier d'un congé sans solde de 10 semaines. Ce congé peut être réparti entre les conjoints.

- **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— retraité :

25 000 \$ — 65 ans

16 800 \$ — 66 ans

13 440 \$ — 67 ans

10 080 \$ — 68 ans

8 064 \$ — 69 ans et plus

2. Congés de maladie

Au 1^{er} novembre de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 15 jours de maladie s'il est affecté à un horaire 5/2, 12 jours s'il est affecté à un horaire 4/3, dont 3 jours peuvent être pris en congés mobiles. Les jours non utilisés au 31 octobre suivant sont payés au taux normal moyen annuel dans les 3 premiers jours ouvrables de l'année civile suivante.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : le salaire de base indexé aux augmentations de salaire prévues pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 2^e jour, accident; 4^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire de base indexé aux augmentations de salaire prévues pour une période maximale de 104 semaines ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

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

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 7,5 % du salaire normal du salarié et le salarié contribue pour 4,5 % de son salaire normal.

La Société des traversiers du Québec, pour les traverses Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola Québec/Lévis

Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine Matane/Baie-Comeau/Godbout

et Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola — CSN

et Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec/Lévis — CSN

et Le Syndicat des employés de la traverse Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine — CSN

et Le Syndicat des employés de la traverse Matane/Baie-Comeau/Godbout — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (181) 237
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 36; hommes : 201
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2010
- **Date de signature :** 8 mars 2006
- **Durée normale du travail**

Traverse Sorel/Saint-Ignace-de-Loyola
moyenne de 42 heures/sem. — caissier et matelot
7 heures/j, 35 heures/sem. — agent de bureau

Traverse Québec/Lévis
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem. — matelot à bord du « navire 12 heures »
36,75 heures/sem.* — matelot à bord du « navire en continu jour/nuit », caissier et vendeur aux véhicules (7,75) 8 heures/j, (38,75) 40 heures/sem. — préposé à la maintenance, électricien et soudeur

* Dans les 60 jours suivant le 8 mars 2006, la semaine de travail sera augmentée à 39,375 heures en moyenne.

Traverse Matane/Baie-Comeau/Godbout
8 heures/j, 40 heures/sem. — préposé d'ouvrage général chef d'équipe à Matane
moyenne de 37,3 heures/sem. — préposé d'ouvrage général
7 heures/j, 35 heures/sem. — agent de bureau, répartiteur et assistant répartiteur

Traverse Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine
8 heures/j, moyenne de 40 heures/sem. — matelot, huileur, préposé à l'embarquement et gardien
8 heures/j, 40 heures/sem. — préposé d'entretien

• Salaires

1. Matelot et gardien, 100 salariés

1^{er} juill. 2003

/heure
14,58 \$

2. Agent de bureau principal

1^{er} juill. 2003

/heure
min. 17,81 \$
max. 20,72 \$

N.B. L'ensemble des classifications fait actuellement l'objet d'une réévaluation d'emploi.

Augmentation générale

1^{er} avril 2006 1^{er} avril 2007 1^{er} avril 2008 1^{er} avril 2009

2 % 2 % 2 % 2 %

• Primes

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

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

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

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

Chef d'équipe : 0,82 \$/heure*

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

* Indexé du même pourcentage que celui prévu pour l'augmentation générale à chacune des années de la convention collective.

• Allocations

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

Souliers et bottes de sécurité : (1 paire/2 ans ou au besoin) fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à des congés payés jusqu'à concurrence de 4 jours, pour des visites liées à sa grossesse et effectuées chez un professionnel de la santé. Ces congés peuvent être utilisés en demi-journée.

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

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

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de 6 semaines sans solde si son enfant a été hospitalisé pendant son congé de maternité ou l'état de santé de l'enfant l'exige.

Sur demande, la salariée a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit de recevoir pour chacune des semaines du délai de carence, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base. Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance emploi, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et les prestations d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

La salariée à temps partiel qui remplit les mêmes conditions a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire pendant 12 semaines. Si elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la 20^e

semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui du conjoint ou de la conjointe a droit à un congé d'au plus 10 semaines consécutives, pourvu que la conjointe ou le conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chacune des semaines du congé, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu de 10 semaines a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, dont seuls les 2 premiers sont payés.

Toutefois, s'il s'agit de l'enfant de la conjointe ou du conjoint, la ou le salarié n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de la conjointe ou du conjoint. S'il en résulte une adoption, la ou le salarié peut convertir ce congé sans solde en congé payé si elle ou il ne s'est pas prévalu du congé payé de 10 semaines.

Sur demande, la ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

6 400 \$ — salarié embauché à temps complet ou à 70 % et plus du temps complet dans un emploi permanent ou temporaire

3 200 \$ — salarié à temps partiel et/ou temporaire qui travaille moins de 70 % du temps complet

2. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit, à la fin de chaque mois, à un crédit cumulatif égal à 0,8 jour de congé de maladie.

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

Les jours non utilisés au 30 novembre de chaque année sont payés au salarié au plus tard le 15 décembre suivant.

N.B. Le salarié à temps partiel ou temporaire reçoit 4 % de son salaire au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie. Toutefois, le nouveau salarié à temps partiel ou temporaire reçoit 6 % de son salaire jusqu'à ce qu'il ait accompli 3 mois de service continu.

3. Assurance salaire

Prestation : 80 % du salaire pour une durée maximale de 104 semaines

Début : 6^e jour ouvrable

N.B. Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités

payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que des différentes lois sur les régimes de retraite, et ce, selon les modalités prévues.

4. Assurance maladie

Prime : la contribution de l'employeur, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, ne peut excéder le moindre des montants suivants, soit 5 \$/mois/protection familiale et 2 \$/mois/protection individuelle, ou soit le double de la contribution versée par le salarié participant.

Frais assurés : remboursement des médicaments de prescription, des frais de transport en ambulance et des frais hospitaliers et médicaux hors Québec s'ils sont non autrement remboursables; remboursement du coût d'une chambre semi-privée et de plusieurs autres frais et services admissibles.

5. Régime de retraite

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

14

**Le Groupe Sodisco-Howden inc. (Victoriaville)
et
Le Syndicat des salariés de Groupe Sodisco-Howden
inc. — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Commerces de gros – Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (170) 190
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 51; hommes : 139
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** entrepôt et bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2006
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2009
- **Date de signature :** 1^{er} mai 2006
- **Durée normale du travail**
Bureau et informatique
(5) 4 ou 5 jours/sem. 37,75 heures/sem.
Entrepôt et bureau entrepôt
(5) 4 ou 5 jours/sem. 39 heures/sem.
4 jours/sem. 39 heures/sem. — horaire de nuit
Maintenance
(5) 4 ou 5 jours/sem. 39 heures/sem.
Mécanicien
40 heures/sem.

• Salaires

ENTREPÔT

1. Concierge

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 16,15 \$ (15,80 \$)	/heure 16,45 \$	/heure 16,75 \$

2. Pigeur remiseur et autres occupations, 88 salariés

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 17,15 \$ (16,80 \$)	/heure 17,45 \$	/heure 17,75 \$

3. Mécanicien en chef

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 22,85 \$ (22,50 \$)	/heure 23,15 \$	/heure 23,45 \$

BUREAU

1. Commis

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 16,65 \$ (16,30 \$)	/heure 16,95 \$	/heure 17,25 \$

3. Préposé à la comptabilité et autres occupations, 12 salariés

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 18,15 \$ (17,80 \$)	/heure 18,45 \$	/heure 18,75 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 80 % du taux de sa classe, 90 % après 240 jours et 100 % après 480 jours.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
0,35 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure

Nuit : 0,80 \$/heure

• Allocations

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

Souliers de sécurité : 1 paire/année maximum (90 \$) 100 \$

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année — salarié qui a travaillé 80 jours et plus entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année précédente

1 jour/année — salarié qui a travaillé moins de 80 jours entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année précédente

N.B. Les jours non utilisés sont payés au 30 avril de chaque année.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	5,0 %
3 ans	15 jours	6,0 %
5 ans	15 jours	7,0 %
7 ans	15 jours	8,0 %
10 ans	15 jours	9,5 %
(15) 12 ans	20 jours	9,5 %
20 ans	20 jours	10,0 %
25 ans	25 jours	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

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 4 heures de congé de maladie/tranche de 20 jours de travail entre le 1^{er} mai et le 30 avril.

Ces heures sont cumulables jusqu'à un maximum de (120) 68 heures entre le 1^{er} mai et le 30 avril.

Au 30 avril de chaque année, le salarié a le choix de se faire payer en totalité ou en partie les heures de maladie non prises. Cependant il ne peut conserver plus de 20 heures dans cette banque.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,25 \$) 0,30 \$/heure travaillée à un RPBD en autant que le salarié contribue pour le même montant dans un REER collectif.

15

**Le Groupe Jean Coutu PJC inc. (Longueuil)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC
entrepôt — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Commerce de détail – aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (380) 364
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 11; hommes : 353

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : entrepôt et transport

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

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

• **Date de signature** : 1^{er} mai 2006

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

moins de 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé à l'assemblage et préposé à l'entretien, 150 salariés

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
	/heure	/heure	/heure
début	12,54 \$ (12,54 \$)	12,79 \$	12,98 \$
après 4160 heures	20,59 \$ (20,59 \$)	21,00 \$	21,32 \$
	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
	/heure	/heure	/heure
	13,24 \$	13,51 \$	13,78 \$
	21,74 \$	22,18 \$	22,62 \$

2. Chauffeur livreur de camion remorque, mécanicien et aiguilleur

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
	/heure	/heure	/heure
début	15,89 \$ (15,89 \$)	16,21 \$	16,45 \$
après 4160 heures	22,61 \$ (22,61 \$)	23,06 \$	23,41 \$
	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
	/heure	/heure	/heure
	16,78 \$	17,12 \$	17,46 \$
	23,88 \$	24,35 \$	24,84 \$

N.B. Il existe un régime de stabilisation du revenu pour le salarié permanent qui a 1 an de service et le salarié à temps partiel qui a 1 an de service et qui a travaillé en moyenne 24 heures/semaine au cours de l'année civile précédente.

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur crédite une somme équivalant à 56 heures de travail payées au taux en vigueur. Au cours de l'année, le salarié peut retirer à sa discrétion un montant de 400 \$ ou 2 montants de 200 \$, ou utiliser les crédits d'heures pour qu'elles lui soient payées à la journée lors d'absence pour maladie ou toute autre absence autorisée par l'employeur.

Le ou vers le 1^{er} décembre, l'employeur verse au salarié à l'emploi le 30 novembre l'équivalent des heures non utilisées, s'il y a lieu.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
2 %	1,5 %	2 %	2 %	2 %

Montants forfaitaires

Le ou vers le 15 juin 2006, l'employeur verse au salarié permanent à l'emploi le 1^{er} juin 2006 un montant équivalant à 3 % du salaire normal gagné dans la période du 1^{er} décembre 2005 au 31 mai 2006.

Le ou vers le 15 décembre 2006, l'employeur verse au salarié permanent à l'emploi le 1^{er} décembre 2006 un montant équivalant à 3 % du salaire normal gagné dans la période du 1^{er} juin 2006 au 30 novembre 2006.

- **Primes**

Soir : 0,85 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Boni d'entreprise :

Le salarié permanent qui a complété 1 an de service au 1^{er} juin ou au 1^{er} décembre de chaque année a droit le ou vers le 15 décembre, ainsi que le ou vers le 15 juin, à un montant équivalant à 4 % du salaire gagné au cours des périodes du 1^{er} juin au 30 novembre précédent et du 1^{er} décembre au 31 mai précédent respectivement.

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Uniformes, vêtements de travail et bottes de sécurité :
 260 \$/an — préposé à l'assemblage, préposé à l'entretien, préposé au monte—charge et préposé à la machine
 335 \$/an — préposé à l'inventaire, préposé à l'expédition, préposé à la réception, préposé aux narcotiques, préposé aux produits réfrigérés, préposé à la récupération et préposé aux quais de transbordement
 500 \$/an — chauffeur livreur, chauffeur livreur de camion remorque, mécanicien et aiguilleur

- **Jours fériés payés**

11 jours/an — salarié à temps complet

10 jours/an — salarié à temps partiel

N.B. Le salarié à temps partiel a droit à une rémunération proportionnelle à la moyenne des heures normales payées au cours des 8 dernières semaines.

- **Congés mobiles**

2 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

Le salarié a également droit à 1 jour payé à l'occasion d'une fausse couche ou de l'accouchement d'un enfant mort-né de sa conjointe.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint ont droit à un congé sans solde conformément aux dispositions de la loi.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent. Le salarié à temps partiel qui travaille sur une base régulière au moins 24 heures/semaine a également droit à ce régime sauf pour l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 3,5 % du salaire de base du salarié, 4 % à compter du 1^{er} janvier 2007.

16

**Groupe Archambault inc. (Sainte-Foy)
 et
 Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
 et du commerce, local 503 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (52) 54
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 28; hommes : 26
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 23 juillet 2005
- **Échéance de la présente convention :** 6 avril 2010
- **Date de signature :** 7 avril 2006
- **Durée normale du travail**
 8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salarié à temps partiel**
 10 heures/j maximum, 40 heures/sem. ou moins
- **Salaires**
 1. Tous les salariés

7 avril 2006	
	/heure
min.	8,21 \$ (7,75 \$)
max.	12,30 \$ (10,50 \$)

N.B. Les parties conviennent que le taux horaire minimum d'embauche ne peut être inférieur au salaire minimum majoré de 0,15 \$.

Augmentation générale

7 avril 2006

variable

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 12 mars 2006 au 7 avril 2006.

• Prime

Nuit [N] : 0,70 \$/heure

• Jours fériés payés

10 jours/année

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de ses gains gagnés pendant l'année de référence.

• Congés mobiles

1 jour/année — salarié permanent
(2 jours/année — salarié à temps partiel [R])

N.B. Le jour non utilisé est remboursé le ou vers le 15 janvier de l'année suivante [N].

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 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 permanent qui a complété 3 mois de service continu

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui justifie d'au moins 3 mois de service continu a droit à 5 jours de congés de maladie.

Les congés de maladie non pris sont remboursés le ou vers la dernière paie avant Noël de chaque année.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Le Gouvernement du Québec et

Le Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec

• **Secteur d'activité de l'employeur** : Services de l'administration provinciale

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (175) 174

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 72; hommes : 102

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : professionnels

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

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

• **Date de signature** : 5 avril 2006

• Durée normale du travail

7 heures/j, 35 heures/sem.

Secteurs nordiques

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Médecin

1^{er} janv. 2004

	/année
éch. 1	75 336 \$ (75 336 \$)
éch. 6	87 330 \$ (87 330 \$)

2. Médecin évaluateur, 124 salariés

1^{er} janv. 2004

	/année
éch. 1	81 810 \$ (81 810 \$)
éch. 5	93 522 \$ (93 522 \$)

3. Médecin spécialiste

1^{er} janv. 2004

	/année
éch. 1	96 296 \$ (96 296 \$)
éch. 3	102 962 \$ (102 962 \$)

Augmentation générale

1^{er} avril 2006 **1^{er} avril 2007** **1^{er} avril 2008** **1^{er} avril 2009**

2 % 2 % 2 % 2 %

N.B. À compter du 2 janvier 2006, et ce, jusqu'au 30 décembre 2009, l'échelle de traitement du médecin évaluateur est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux médecins omnipraticiens du réseau de la santé.

À compter du 2 janvier 2006, et ce, jusqu'au 30 décembre 2009, l'échelle de traitement du médecin spécialiste est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux médecins spécialistes du réseau de la santé.

À compter du 2 janvier 2006, et ce, jusqu'au 30 décembre 2009, l'échelle de traitement du médecin est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux médecins évaluateurs de la fonction publique.

À compter du 2 janvier 2006, et ce, jusqu'au 30 décembre 2009, l'échelle de traitement du médecin spécialiste en hygiène publique est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux médecins spécialistes du réseau de la santé.

Montant forfaitaire

À compter du 2 janvier 2006, toute somme forfaitaire tenant lieu ou en partie d'augmentation du traitement des médecins du réseau de la santé est applicable au médecin bénéficiant de l'échelle de traitement correspondante, et ce, aux mêmes dates.

• Primes

Chef d'équipe : 5 % du taux de traitement — salarié qui exerce de façon principale et habituelle un emploi de chef d'équipe auprès d'une équipe composée d'au moins 4 autres médecins professionnels appartenant à une classe d'emplois du même niveau de mobilité que le salarié

Attraction et rétention : 20 % de son traitement — salarié à temps complet qui exerce les attributions de médecin pathologiste au laboratoire de médecine légale du ministère de la Sécurité publique

Remplacement temporaire et à titre provisoire : 3 747 \$/année calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire — salarié appelé par le sous-ministre à remplacer temporairement un administrateur d'État ou un cadre des classes d'emplois 1 à 5 ou à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'un administrateur d'État ou d'un cadre des classes d'emplois 1 à 5

N.B. À compter du 1^{er} avril 2006, et ce, jusqu'au 30 décembre 2009, la prime de remplacement temporaire et à titre provisoire est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables en vertu des conditions de travail des professionnels de la fonction publique du Québec.

• Allocations

Isolement :

SALARIÉ SANS PERSONNE À CHARGE

min. 4 869 \$/année

max. 9 428 \$/année

SALARIÉ AVEC PERSONNE À CHARGE

min. 6 692 \$/année

max. 16 621 \$/année

N.B. Le montant varie selon le secteur visé.

À compter du 1^{er} avril 2006, et ce, jusqu'au 30 décembre 2009, l'allocation d'isolement est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables en vertu des conditions de travail des professionnels de la fonction publique du Québec.

Adaptation :

100 % de l'allocation annuelle d'isolement — 1^{re} année
66,66 % de l'allocation annuelle d'isolement — 2^e année
33,33 % de l'allocation annuelle d'isolement — 3^e année

— salarié autochtone résidant dans le territoire nordique appelé à exercer de façon régulière ses fonctions en dehors de l'un des secteurs considérés comme isolés

Disponibilité : 1 heure au taux horaire/période de 8 heures

Rétention : 8 % du traitement — salarié dont le port d'attache est situé à Sept-Îles, Port-Cartier ou à Rivière-Pentecôte

Vêtements spéciaux : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année, soit 1 jour/5 mois travaillés — salarié travaillant dans une institution pénale et qui est en contact avec les personnes incarcérées

N.B. La ou le sous-ministre peut remplacer ces journées par une allocation d'ambiance de 193 \$/jour

À compter du 1^{er} avril 2006, et ce, jusqu'au 30 décembre 2009, l'allocation d'ambiance est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables en vertu des conditions de travail des professionnels de la fonction publique du Québec.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Le congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse, attestées par un certificat médical, effectuées chez un professionnel de la santé.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit pendant les 21 semaines de son congé de maternité à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible au régime d'assurance emploi a droit pour chacune des semaines du délai de carence à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire; à une indemnité égale à la différence à 93 % de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentale qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Toutefois, la salariée qui a accumulé 20 semaines de service et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire a droit de recevoir pour chaque semaine durant 12 semaines une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a aussi droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines consécutives.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par un certificat médical.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Pour chaque semaine de ce congé, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

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

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la ou le salarié a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée de 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié travaillant 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$
- salarié travaillant plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du traitement en excédent mais pas moins de 66,67 % de son traitement pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie le moindre des montants suivants : (4,50 \$) 5 \$/mois/protection familiale, (1,80 \$) 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le participant.

**La Ville de Sainte-Julie
et**

**Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 1690 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (76) 124
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60; hommes : 64
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : cols blancs et cols bleus
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2008
- **Date de signature** : 5 mai 2006

Durée normale du travail

Cols bleus

5 jours/sem., 37,5 heures/sem. payées pour 40 heures

Cols blancs

5 jours/sem., 35 heures/sem.

Assistant greffier et secrétaire au greffe

(40 heures/sem.) 5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

Superviseur d'activités de loisirs

Moyenne de (40) 37,5 heures/sem.

Régisseur au soutien des organismes [N]

Moyenne de 37,5 heures/sem.

Horaire d'été

32,5 heures/sem. — cols blancs, de la Journée nationale des Patriotes jusqu'au dernier vendredi de septembre

Préposé aux traverses d'école

Variable selon les besoins

Chef inspecteur [N]

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

Salaires

COLS BLANCS

1. Commis à la bibliothèque

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
début	/heure 14,44 \$ (13,19 \$)	/heure 14,80 \$	/heure 15,17 \$	/heure 15,55 \$
après 25 mois (après 1 an)	16,04 \$ (14,50 \$)	16,44 \$	16,85 \$	17,27 \$

2. Secrétaire de direction et autres occupations, 11 salariés

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
début	/heure 19,92 \$	/heure 20,41 \$	/heure 20,93 \$	/heure 21,45 \$
après 25 mois	22,13 \$	22,68 \$	23,25 \$	23,83 \$

3. Technicien génie civil et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
début	/heure 22,11 \$	/heure 22,67 \$	/heure 23,23 \$	/heure 23,81 \$
après 25 mois	24,57 \$	25,18 \$	25,81 \$	26,45 \$

COLS BLEUS

1. Concierge municipal

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
(début)	/heure 13,61 \$ (12,34 \$)	/heure 13,95 \$	/heure 14,30 \$	/heure 14,67 \$
(après 1 an)	(13,72 \$)			

2. Journalier et autres occupations, 18 salariés

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
début	/heure 17,72 \$ (17,86 \$)	/heure 18,16 \$	/heure 18,62 \$	/heure 19,08 \$
après 25 mois (après 1 an)	19,69 \$ (19,64 \$)	20,19 \$	20,69 \$	21,21 \$

3. Chef mécanicien et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
début	/heure 23,20 \$	/heure 23,78 \$	/heure 24,38 \$	/heure 24,99 \$
après 1 an	25,78 \$	26,43 \$	27,09 \$	27,77 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale et relativité salariale.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
2,25 %	2,5 %	2,5%	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 5 mai 2006 et le salarié permanent qui a travaillé durant la période du 1^{er} janvier 2005 au 5 mai 2006 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 5 mai 2006. La rétroactivité est payée dans les 60 jours suivant le 5 mai 2006.

Primes

Soir : (0,67 \$) 0,80 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situe entre 16 h 30 et 24 h

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
0,82 \$/heure	0,84 \$/heure	0,86 \$/heure

Nuit : (1,20 \$) 1,25 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail se situent entre 0 h et 7 h 30

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
1,28 \$/heure	1,31 \$/heure	1,35 \$/heure

Chef d'équipe : (0,75 \$) 1,10 \$/heure

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
1,13 \$/heure	1,16 \$/heure	1,19 \$/heure

Service : 25 \$/année de service

Horaire de garde hebdomadaire : (200 \$) 250 \$/sem. — chef d'équipe, si l'assignation dure moins d'une semaine un prorata de la prime s'applique

Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Outils : 900 \$/année — chef mécanicien et mécanicien

Jours fériés payés

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

Congés mobiles

2 jours/année

Congés annuels payés

Année de service	Durée	Indemnité
2008		
1 an	10 jours	taux normal
2 ans	15 jours	taux normal
3 ans	16 jours	17 jours
4 ans	17 jours	18 jours
5 ans	20 jours	21 jours
10 ans	21 jours	22 jours
14 ans	25 jours	26 jours
21 ans	26 jours	27 jours
22 ans	27 jours	28 jours
23 ans	28 jours	29 jours
24 ans	29 jours	30 jours
25 ans	30 jours	31 jours

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. La salariée peut cesser de travailler à compter du début du 8^e mois de sa grossesse ou en tout temps sur recommandation de son médecin. L'employeur paie à chaque semaine la différence entre les sommes versées par le régime public et 85 % de son salaire brut hebdomadaire, et ce, pour toute la durée du congé.

- 2. **Congé de paternité**

3 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

3 jours payés

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf pour la prime d'assurance salaire de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié

- 1. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à 5 jours de congé de maladie. Les jours non utilisés sont remboursés au 15 décembre de chaque année.

- 2. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour 7,9 % du salaire brut et le salarié contribue pour 7,11 % du salaire brut.

**La Ville de Trois-Rivières
et
Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières — FISA**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 252
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 %; hommes : 99 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers

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

N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales.

- **Date de signature :** 11 avril 2006

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier, commissionnaire et autres occupations, 124 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	14,45 \$	14,67 \$	15,04 \$	15,42 \$
éch. 6	17,72 \$	17,99 \$	18,44 \$	18,90 \$
	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007		
	/heure	/heure		
	15,81 \$	16,21 \$		
	19,37 \$	19,85 \$		

2. Soudeur, mécanicien et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	16,14 \$	16,38 \$	16,79 \$	17,21 \$
éch. 6	19,79 \$	20,09 \$	20,59 \$	21,10 \$
	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007		
	/heure	/heure		
	17,64 \$	18,08 \$		
	21,63 \$	22,17 \$		

- **Augmentation générale**

1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
1,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	
2,5 %	indemnité de vie chère*	indemnité de vie chère*	

* Si pour l'année 2008 ou pour l'année 2009, l'employeur accorde à un autre groupe de salariés syndiqués à son emploi ou à ses cadres une augmentation salariale supérieure à celle prévue, l'employeur accordera cette même augmentation à l'égard des échelles salariales.

- **Rétroactivité**

Tous les salariés à l'emploi le 11 avril 2006 bénéficient d'une rétroactivité basée sur l'échelle applicable pour l'année concernée et sur le salaire gagné pour chacune de ces années entre le 1^{er} janvier 2003 et le 11 avril 2006. L'employeur verse cette rétroactivité dans les 90 jours suivant le 11 avril 2006.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Québec, 1992 = 100

- **Mode de calcul**

- 2008**

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des IPC pour la période de janvier à décembre 2007 par rapport à celle pour la période de janvier à décembre 2006 est payé plus 1 %.

- 2009**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 1^{er} janvier 2008 et 1^{er} janvier 2009 respectivement.

• Primes

Nuit : 0,90 \$/heure* — entre 16 h et 8 h

Chef d'équipe : 1 \$/heure*

Chef de groupe : 1,50 \$/heure*

Remplacement d'un employé cadre : 3 \$/heure*

Responsabilité accrue : 1 \$/heure* — salarié qui assume la responsabilité de négocier les contrats entre la ville et les sous-traitants ou gère l'exécution de tels contrats

Formateur : 1 \$/heure*

* Majoration d'un pourcentage égal à celui accordé sur les taux de salaire les 1^{er} janvier 2007, 1^{er} janvier 2008 et 1^{er} janvier 2009.

Garde : 150 \$/sem.

1^{er} janv. 2006 **1^{er} janv. 2007** **1^{er} janv. 2008** **1^{er} janv. 2009**

160 \$/sem. 170 \$/sem. 180 \$/sem. 190 \$/sem.

N.B. Une indemnité supplémentaire de 45 \$ est versée au salarié pour chaque jour férié et chômé qui survient pendant une semaine de garde qui lui est assignée. Cette indemnité est majorée de 5 % à compter du 1^{er} janvier de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

Disponibilité : 20 \$/jour*

* Majoration de 5 % à compter du 1^{er} janvier de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

• Allocations

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

Lunettes de sécurité de prescription : fournies par l'employeur lorsque requis

Bottes ou souliers de sécurité : payés par l'employeur jusqu'à concurrence de 150 \$ avant taxes

Outils personnels :

400 \$/année — mécanicien

250 \$/année — menuisier d'entretien

Assurance-outils : coût assumé par l'employeur

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au taux normal, et ce, au plus tard à la 2^e période de l'année qui suit.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

1. Congé de maternité

L'employeur verse à la salariée qui a acquis ses droits d'ancienneté au moment de l'accouchement et qui est admissible à l'assurance emploi un montant équivalant à la différence entre 95 % de son salaire brut et la prestation hebdomadaire reçue de l'assurance emploi. Ce montant est versé à titre de supplément aux prestations d'assurance emploi, et ce, pendant les 25 premières semaines pendant lesquelles la salariée reçoit de telles prestations.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

Le salarié a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Cependant, les primes afférentes à l'assurance vie facultative, le cas échéant, sont payées à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 15 jours/année à raison de 1,25 jour/20 jours travaillés. Les congés non utilisés sont monnayables à la dernière période de paie de l'année en cours.

2. Assurance salaire

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

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

20

La Société de gestion Cap-aux-Pierres inc., Hôtel Val-des-Neiges (Beaupré)
et
Le Syndicat des employés-es de Val-des-Neiges — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (52) 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50; hommes : 25
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 31 août 2005

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

- **Date de signature :** 27 avril 2006

- **Durée normale du travail**

maximum 8 heures/j, maximum 40 heures/sem.

Préposé aux chambres

maximum 7 heures/j, maximum 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Serveur

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

/heure	/heure	/heure
8,04 \$	8,36 \$	8,70 \$
(7,81 \$)		

2. Préposé aux chambres, journalier et préposé/buanderie, 24 salariés

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

/heure	/heure	/heure
10,39 \$	10,81 \$	11,24 \$
(10,09 \$)		

2. 1^{er} pâtissier et 1^{er} cuisinier

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

/heure	/heure	/heure
12,74 \$	13,25 \$	13,78 \$
(12,37 \$)		

Augmentation générale

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

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 27 avril 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 31 août 2005 au 27 avril 2006. La rétroactivité est payée dans les 30 jours qui suivent le 27 avril 2006.

- **Primes**

Nuit : (0,40 \$) 0,60 \$/heure — minimum 1 heure de travail pendant la nuit

Noël : 0,25 \$/heure

Pourboires

12 % de la facture sur le prix menu, minimum (0,80 \$) 0,90 \$/déjeuner/buffet et (0,55 \$) 0,60 \$/déjeuner/continental, (1,25 \$) 1,30 \$/dîner et (1,85 \$) 1,90 \$/souper — salariés des banquets et groupes

15 % garanti sur le prix payé en formule « F.I.T. »

Manutention de bagages : 3 \$/client – salarié affecté à la manutention lorsqu'un groupe ou un client individuel réclame ce service

Remplacement d'un cadre : 1 \$/heure

- **Allocations**

Équipement et vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Uniformes : fournis par l'employeur

Souliers ou bottes de sécurité :

60 \$/année — salarié permanent de la cuisine, à la plonge, journalier et préposé aux congrès

30 \$/année — salarié à temps partiel de la cuisine, à la plonge, journalier et préposé aux congrès

N.B. L'allocation est versée au salarié une fois la période de probation de 400 heures complétées puis, à la 1^{re} paie de mai de chaque année. Le salarié à temps partiel doit avoir accumulé un minimum de 400 heures pendant l'année précédente.

Instruments de travail personnels : l'employeur remplace et entretient gratuitement les instruments de travail qui se brisent ou qui sont usés au travail — salarié de la cuisine

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
2005	2006	
1 an	1	2 sem. 4 %
3 ans	3	2 sem. 5 %
5 ans	5	3 sem. 8 %
10 ans	8	4 sem. 8 %
—	14 N	5 sem. 10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée permanente qui a 1 an de service continu peut s'absenter sans solde 1 fois/mois pour des visites liées à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

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

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

2. Congé de naissance

5 jours dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé sans solde qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance, ou le jour où l'enfant est confié au salarié, ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié qui a travaillé une moyenne de 20 heures et plus/semaine à la dernière paie de décembre.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui fait 400 heures et plus a droit à un crédit de 2 jours de congés de maladie et le salarié qui fait 800 heures et plus a droit à 3 jours de congés de maladie, 4 jours à compter du 1^{er} janvier 2007 et 5 jours au 1^{er} janvier 2008.

Les jours non utilisés sont monnayés au salarié à la 1^{re} période de paie de l'année suivante.

N.B. Le salarié peut utiliser ses congés de maladie en tant que congés personnels.

Le salarié permanent qui a complété 6 mois au service de l'employeur le 1^{er} janvier de l'année en cours a droit à un crédit équivalant à 33,37 jour/mois qui reste à courir pendant l'année de référence, soit avant le 1^{er} janvier suivant.

Le salarié à temps partiel a droit à titre d'indemnité pour chaque jour de congé de maladie égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

2. Régime de retraite

Cotisation : jusqu'au 31 décembre 2006, l'employeur paie jusqu'à 250 \$ dans le "Fondaction" ou dans le Fonds de solidarité, au choix du salarié, pourvu que le salarié paie sa part jusqu'à concurrence de 250 \$ dans un fonds de travailleurs. L'employeur a jusqu'au 28 février 2007 pour déposer sa partie jusqu'à concurrence de 250 \$ pour l'année 2006, pour chaque salarié admissible.

À compter du 1^{er} janvier 2007, les parties mettent en vigueur le régime de retraite simplifié "Bâtirente" institué par le syndicat. À compter de la 1^{re} paie de janvier 2007, l'employeur et le salarié contribuent pour un montant égal à 1 % du salaire gagné par le salarié, en incluant les pourboires, 1,5 % à compter de la 1^{re} paie de janvier 2008.

21

**Resto-casino inc., Hilton Lac-Leamy (Hull)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull, section Hilton Lac-Leamy — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (94) 262
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 117; hommes : 145
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2006
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2009

N.B. À compter du 5 avril 2006, et ce, jusqu'au 31 janvier 2009, les parties conviennent que les paramètres monétaires seront les mêmes que ceux applicables aux salariés syndiqués de Resto-Casino Montréal et prendront effet à la même date.

- **Date de signature :** 5 avril 2006

• Durée normale du travail

variable selon l'occupation, maximum 2 087 heures/année

• Salaires

1. Serveur, 89 salariés

1^{er} avril 2006

/heure
11,60 \$
(11,20 \$)

2. Chef de partie cuisinier/chef de partie pâtissier

1^{er} avril 2006

/heure
éch. 1 20,72 \$
(20,12 \$)
éch. 2 21,49 \$
(20,97 \$)

N.B. Il existe des salariés à pourboires.

Augmentation générale

1^{er} avril 2006

2,5 % ou 0,40 \$/heure

• Primes

Soir : (0,69 \$) 0,71 \$/heure — entre 18 h et 23 h

Nuit : (0,89 \$) 0,91 \$/heure — entre 23 h et 8 h

Samedi et dimanche : (0,66 \$) 0,68 \$/heure

Jour férié : (0,66 \$/heure) 50 % du taux normal

Chef d'équipe : 7 % du salaire normal

Formateur N : 0,75 \$/heure

Salarié occasionnel : En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, congés sociaux, congés de maladie et du régime d'assurance collective, l'employeur verse une prime de 11,12 % du salaire normal au salarié occasionnel.

Livraison : (1,25 \$) 1,50 \$/livraison — serveur qui effectue une livraison à titre gracieux traitement VIP

Service aux chambres : 15 % du total avant taxes — commande demandée par un client au service aux chambres

Livraison de vaisselles : 2 \$ — livraison d'assiettes, verres, coutellerie, glace qui n'est pas liée à une vente ou à un contrat

Chasseur : (2,25 \$) 2,50 \$/bagage à l'entrée et 2,50 \$/bagage à la sortie — pour les "tours"

Livraison à la chambre : (1 \$) 1,50 \$/livraison — chasseur
SERVICE DES BANQUETS

Pourboires :

1^{er} avril 2007

(10 %) 10,25 % $\frac{10,5\%}{10,5\%}$ — serveur service des banquets
(1 %) 1,5 % — équipier service des banquets

Débouchage : — personnel des banquets

5 \$/bouteille de vin

8 \$/bouteille de champagne

0,50 \$/bouteille de bière

12 \$/bouteille d'une autre boisson alcoolisée

- **Allocations**

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

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Couteaux : 150 \$/année — salarié permanent, salarié permanent à temps partiel et occasionnel du service de la cuisine qui a travaillé 1 040 heures qui doit fournir ses couteaux et le " petit équipement "

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

N.B. Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal au plus tard à la première paie du mois de mai suivant.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	160 heures*	taux normal

* Pour une semaine de travail de 40 heures.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée permanente et permanente à temps partiel a droit au cours de sa grossesse à 2 jours payés afin de rencontrer son médecin ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Pour la salariée permanente et permanente à temps partiel qui a 20 semaines de service, l'employeur comble la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et 100 % du salaire normal de la salariée.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée permanente et permanente à temps partiel non admissible à l'assurance emploi qui a accumulé 20 semaines de service a également droit de recevoir pour une période de 10 semaines l'indemnité de congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié permanent et permanent à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service et qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la ou le salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 75,5 heures pour les 12 mois qui suivent. Le salarié permanent à temps partiel a droit, au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, à un crédit établi au prorata des heures normales travaillées par rapport à la semaine normale de 40 heures. Les deux parties conviennent que l'employeur permet au salarié permanent à temps partiel d'anticiper au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, un crédit d'heures identique à celui prévu pour le salarié permanent. Les heures non utilisées au 31 (octobre) mars sont remboursées à tout salarié, au taux normal, au plus tard le 15 (décembre) mai de chaque année.

N.B. Certaines modalités prévues feront l'objet d'un projet pilote qui débutera le 3 avril 2006 et qui pourra se terminer le 31 janvier 2009.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal pour une période maximale de 6 mois

Début : à compter de la fin de son délai de carence, soit la moyenne des heures travaillées au cours des 52 dernières semaines précédant le début de l'invalidité

LONGUE DURÉE

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

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse le même pourcentage que celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 5 % de son salaire normal.

Groupe hôtelier Grand Château, Sheraton Laval (Laval)
et
L'Union des employés de la restauration, les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9400 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 %; hommes : 45 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2005

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

- **Date de signature :** 31 mars 2006

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

Salariés de la « Giotto » et N « Piazza/Cupola »
(6) 5 ou 6 jours/sem., 40 heures/sem.

N.B. Le salarié régulier âgé de 55 ans et plus ayant plus de 10 ans d'ancienneté peut avoir une semaine de travail de 4 jours si les impératifs de production le permettent, et ce, jusqu'à un maximum de 3 salariés/groupe de travail [N].

Département des banquets
6 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Serveur/serveuse et chasseur/portier, 50 % des salariés

1 ^{er} sept. 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007	1 ^{er} sept. 2008	1 ^{er} sept. 2009
/heure 10,48 \$ (10,17 \$)	/heure 10,89 \$	/heure 11,33 \$	/heure 11,67 \$	/heure 12,02 \$

2. Cuisinier principal

1 ^{er} sept. 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007	1 ^{er} sept. 2008	1 ^{er} sept. 2009
/heure 18,96 \$ (18,41 \$)	/heure 19,72 \$	/heure 20,51 \$	/heure 21,12 \$	/heure 21,76 \$

N.B. Le salarié reçoit 10 % de moins que le taux prévu, et ce, pendant les premiers 30 jours de travail. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

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 ^{er} sept. 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007	1 ^{er} sept. 2008	1 ^{er} sept. 2009
3 %	4 %	4 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié, à l'exception du commis plongeur, a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} septembre 2005 au 31 mars 2006.

- **Primes**

Nuit : 0,45 \$/heure — plongeur et équipier, début entre 22 h et 6 h
31 mars 2006 0,60 \$/heure 1^{er} sept. 2007 0,75 \$/heure

Menus spéciaux : 15 %* de la facture du client — salarié qui fait le service à l'occasion de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, la Fête des mères, Pâques et Saint-Valentin, et ce, pour un groupe de plus de 10 personnes

* Ce pourcentage est recommandé par l'employeur aux clients.

Lit pliant et couchette de bébé : (1 \$) 1,22 \$/lit — préposée aux chambres

« Split shift » : 0,20 \$/heure — salarié qui travaille sur les étages « exécutif » + chasseur/portier

Service des banquets :

12 % de la facture totale de boisson servie lors de la fonction à laquelle il est assigné — barman, sauf ce qui est touché par le serveur

12 % de la facture totale de la nourriture et du vin servis à table lors de la fonction à laquelle il est assigné — serveur

12 % de la facture des petits déjeuners continental et des pauses café, réparti au prorata des heures normales travaillées à l'intérieur d'une période de paie — équipier

« La Giotto » et « Piazza/Cupola » [N]

15 % de la facture totale — serveuse pour un groupe de plus de 10 personnes qui a réservé au préalable pour une fonction et si le client y consent à la suggestion du responsable de salle

12 % de la facture totale — personnel affecté au service pour un groupe avec contrat signé avec le personnel administratif des banquets

15 % de la facture totale [N] — serveur pour les groupes de moins de 10 personnes ainsi que le service à la carte et la table d'hôte. La facturation est faite par le serveur et celui-ci doit faire signer le client.

Chasseur : 1,50 \$/personne à l'arrivée et au départ lors de tours organisés sous contrat

- **Allocations**

Uniformes, costumes et équipement de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues ainsi que les montants suivants :

SALARIÉS RÉGULIERS

65 \$/année, jupe — serveuse de banquets
65 \$/année, pantalons — serveur de banquets, barman et « bar porter »/banquets

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

40 \$/année, jupe — serveuse de banquets
40 \$/année, pantalons — serveur de banquets, barman et « bar porter »/banquets

Acquisition et remplacement de couteaux ou achat de souliers de sécurité :

(80) 90 \$/année — cuisinier régulier
40 \$/année — aide cuisinier régulier

Bottes ou souliers de sécurité : (70) 75 \$/an — salarié de l'entretien technique qui a complété sa période de probation, équipier et magasinier/approvisionnement

N.B. En remplacement de l'allocation prévue pour les souliers de sécurité, l'employeur accepte de faire appel à un fournisseur désigné afin que les souliers soient fournis directement par l'employeur, en respectant le coût initialement alloué.

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 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. Pour les années suivantes, l'employeur paie 50 % de l'augmentation (jusqu'à un maximum de 10 %) jusqu'à concurrence du pourcentage d'augmentation salariale prévu à chaque année

1. Congés de maladie

Le salarié régulier qui a 1 an de service continu au 31 août de l'année en cours a droit à un crédit de 7 jours/année. Les jours sont payés à compter de la 1^{re} journée d'absence à l'intérieur de l'horaire de travail. Les jours non utilisés au 31 août de chaque année sont payés au salarié dans le mois de septembre.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs de la FTQ un montant équivalant à celui qu'il déduit du salaire du salarié régulier qui a 1 an d'ancienneté, et ce, jusqu'à un maximum de 3 % du taux horaire normal du salarié, 4 % à compter du 1^{er} septembre 2007 et 5 % au 1^{er} septembre 2008.

**Le Groupe des manoirs du Québec inc., division Hôtel Manoir Victoria (Québec)
et
L'Union des employé(es) de la restauration, local 9400
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (80) 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 35; hommes : 25
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2010
- **Date de signature :** 6 février 2006
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., maximum 40 heures/sem.

• Salaires

1. Chasseur/portier et préposé au stationnement

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
min.	/heure 8,80 \$ (8,30 \$)	/heure 9,06 \$	/heure 9,33 \$	/heure 9,61 \$	/heure 9,90 \$
max.	9,58 \$ (9,04 \$)	9,87 \$	10,17 \$	10,47 \$	10,79 \$

2. Préposé aux chambres et préposé à la buanderie, 21 salariés

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
min.	/heure 11,47 \$ (10,82 \$)	/heure 11,81 \$	/heure 12,17 \$	/heure 12,53 \$	/heure 12,91 \$
max.	12,24 \$ (11,56 \$)	12,61 \$	12,99 \$	13,38 \$	13,78 \$

3. Préposé senior à la maintenance **N**

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
min.	/heure 16,90 \$	/heure 17,40 \$	/heure 17,93 \$	/heure 18,46 \$	/heure 19,02 \$
max.	17,69 \$	18,22 \$	18,77 \$	19,33 \$	19,91 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
6 %	3 %	3 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2006 au 6 février 2006.

Ajustement :

	1 ^{er} janv. 2006
Auditeur de nuit	0,87 \$/heure

• Primes

Nuit :

1 \$/heure — préposé à l'entretien ménager **N**

Assistante gouvernante : 1 \$/heure — préposée aux chambres et à la buanderie à qui on demande d'agir à titre d'assistante gouvernante

Remplacement du surintendant d'édifice : 1 \$/heure — préposé à la maintenance qui a le plus d'ancienneté à qui on demande de remplacer le surintendant d'édifice lorsque celui-ci est en vacances annuelles

Responsable du stationnement : 1 \$/heure — caissier au stationnement à qui on demande d'être responsable du stationnement

Préposé au stationnement : 0,50 \$/heure — du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année

Lit pliant et lit de bébé : 1 \$/lit — préposé aux chambres et préposé à l'entretien ménager

Formateur : 0,50 \$/heure — salarié qui s'occupe pendant 3 jours de l'entraînement des nouveaux salariés dans les services de chambre et buanderie, d'entretien ménager et de l'accueil. Il en va de même pour les 10 jours nécessaires à la formation des nouveaux salariés affectés à la réception.

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Souliers de travail :

40 \$/année — salarié permanent
20 \$/année — salarié à temps partiel

N.B. Plutôt que de donner cette allocation, l'employeur peut également procéder lui-même à l'achat des souliers et ainsi les fournir sans frais au salarié.

Le salarié qui travaille dans plus d'un service n'a droit qu'à une allocation pour souliers à moins que les fonctions spécifiques de ce service exige le port de souliers différents. Dans cette dernière éventualité, le salarié a droit à une allocation supplémentaire de 40 \$ ou de 20 \$ selon son statut dans chacun des services concernés **N**.

• **Jours fériés payés**

10 jours/année — salarié à temps complet

• **Congés annuels payés**

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

N.B. De plus, le salarié qui a droit à 2 semaines et 3 semaines de vacances payées a également droit à 1 semaine de vacances non rémunérées.

• **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 la ou le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent à temps complet qui a travaillé au moins 500 heures au cours des 12 mois précédents a droit à une banque de congés de maladie de 2 jours. S'il a travaillé au moins 1 000 heures au cours des 12 mois précédents, il a droit à une banque de 4 jours de congés de maladie.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent à temps partiel qui a travaillé au moins 500 heures au cours des 12 mois précédents a droit à une banque de congés de maladie de 1 jour. S'il a travaillé au moins 1 000 heures au cours des 12 mois précédents, il a droit à une banque de 2 jours de congés de maladie.

Au 31 décembre de chaque année, les jours non utilisés par le salarié sont remboursés au salarié à 100 % de son salaire normal. Le remboursement est effectué au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, si le salarié le désire, au plus tard le 31 août.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour un montant de (0,05 \$) 0,10 \$/heure travaillée par le salarié, à la condition expresse que ce salarié cotise lui-même pour le même montant.

24

Station Mont Tremblant, société en commandite et Le Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont Tremblant — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 597) 1 598
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 756; hommes : 842
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2010
- **Date de signature :** 23 janvier 2006
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **(Magasinier receveur, commis caisse générale, commis école de ski, commis conciliation bancaire, couturière, préposé à l'accueil, assistant chef comptable, commis comptable syndicat de location) Commis comptable I et II, commis-caissier billetterie, commis-caissier billetterie en chef, commis de bureau, commis école sur neige, commis à la paie I et II, commis aux avantages sociaux, préposé aux uniformes, assistant aux ventes marketing, adjointe administrative, commis facturation, préposé au courrier, préposé garderie, préposé garderie en chef, préposé moniteur camp de jour**
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.
- **Salaires**
BUREAU
1. Téléphoniste réceptionniste et **N** commis caissier N & B

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
début	/heure 10,67 \$ (10,33 \$)	/heure 11,01 \$	/heure 11,37 \$	/heure 11,74 \$
après 2 ans	14,37 \$ (13,95 \$)	14,80 \$	15,24 \$	15,70 \$

1^{er} nov. 2009

/heure
12,25 \$
16,33 \$

2. Commis caissier billetterie et autres occupations, 76 salariés

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
début	/heure 11,19 \$	/heure 11,53 \$	/heure 11,88 \$	/heure 12,23 \$
après 2 ans	14,92 \$	15,37 \$	15,83 \$	16,31 \$

1^{er} nov. 2009

/heure
12,72 \$
16,96 \$

3. Commis comptable II

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
début	/heure 14,08 \$ (14,33 \$)	/heure 14,51 \$	/heure 14,94 \$	/heure 15,39 \$
après 2 ans	18,78 \$ (18,82 \$)	19,34 \$	19,92 \$	20,52 \$

1^{er} nov. 2009

/heure
16,00 \$
21,34 \$

HORS BUREAU

1. Serveur banquets

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007
(après 2 ans)	/heure 6,85 \$ (7,53 \$) (9,87 \$)	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$

1^{er} nov. 2008 **1^{er} nov. 2009**

/heure
7,00 \$

2. Préposé au confort des invités, 167 salariés

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
début	/heure 10,43 \$ (10,05 \$)	/heure 10,83 \$	/heure 11,25 \$	/heure 11,68 \$
après 2 ans	14,37 \$ (13,95 \$)	14,80 \$	15,24 \$	15,70 \$

1^{er} nov. 2009

/heure
12,25 \$
16,33 \$

3. Électricien " A-2 " et électricien industriel de montagne

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
début	/heure 20,23 \$ (19,64 \$)	/heure 20,84 \$	/heure 21,46 \$	/heure 22,10 \$
après 2 ans	25,69 \$ (24,94 \$)	26,46 \$	27,25 \$	28,07 \$

1^{er} nov. 2009

/heure
22,99 \$
29,19 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009
3 %	3 %	3 %	3 %	4 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 23 janvier 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1^{er} novembre 2005 au 23 janvier 2006. La rétroactivité est versée sur la paie du 26 janvier 2006.

• **Primes**

Nuit : 0,85 \$/heure — entre 0 h et 8 h, minimum de 5 heures durant cette période

Chef d'équipe : 0,65 \$/heure

Horaire brisé : 50 % du salaire pour la période d'interruption lorsque celle-ci est de moins de 2 heures — salarié de la division 2

Pourboires :

10 % — restaurants

10 % — bars

15 % — banquets

Moniteur de ski :

0,30 \$/heure — certificat de niveau I FESC et/ou module entraîneur ou style libre 1 planche ou ski acrobatique et/ou CADS

0,45 \$/heure — certificat de niveau II FESC et/ou module entraîneur ou style libre 2 planche ou ski acrobatique et/ou CADS

0,80 \$/heure — certificat de niveau III FESC et/ou module entraîneur ou style libre 3 planche et/ou ski acrobatique et/ou CADS

Transport de bagages : — chasseur

2 \$/personne d'un autobus nolisé, à l'arrivée et au départ

2 \$ pour chacun des 3 premiers items livrés à la chambre et 1 \$/item supplémentaire

Rétention : — salarié à temps partiel

300 \$/année — 900 heures et plus travaillées durant l'année de référence

200 \$/année — plus de 600 heures et moins de 900 heures travaillées durant l'année de référence

100 \$/année — plus de 300 heures et moins de 600 heures travaillées durant l'année de référence

Moniteur en formation : 0,40 \$/heure

Débouchonnage **(N)**: 33 % du prix chargé au client qui apporte sa bouteille, minimum 5 \$

• **Allocations**

Uniformes, vêtements et équipements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2006	2009		
1 an		10 jours	4 %
4 ans		15 jours	6 %
9 ans	8 ans	20 jours	8 %
15 ans		20 jours	9 %
17 ans		25 jours	10 %
20 ans		25 jours	12 %

N.B. Le salarié saisonnier n’a droit qu’au pourcentage prévu des gains bruts de l’année de référence précédente à titre d’indemnité de congés annuels payés. Le salarié à temps partiel reçoit le pourcentage d’indemnité prévu selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d’une durée maximale de 27 semaines qu’elle peut répartir à son gré avant et après l’accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu’à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l’accouchement.

La salariée a droit à des congés sans solde pour des visites chez son médecin.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l’accouchement, la salariée a droit à un congé qui se termine au plus tard 5 semaines après la date de l’accouchement.

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

Sur présentation d’un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l’exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 8 semaines.

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu’à 70 semaines après la naissance de l’enfant.

2. Congé de paternité

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

Le salarié a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu’à 70 semaines après la naissance de l’enfant.

3. Congé d’adoption

5 jours, dont 2 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.

4. Congé parental

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée jusqu’à 50 % par l’employeur

1. Congés de maladie

Le salarié permanent et saisonnier bénéficient de 0,5 jour de congé de maladie/mois de travail effectué durant la période du 1^{er} avril au 31 mars de l’année précédente. Ces congés ne sont pas cumulatifs. Les congés non utilisés seront payés à la première paie du mois de mai suivant l’année de référence.

2. Régime de retraite

Le salarié permanent ou saisonnier qui a accumulé 400 heures normales de travail pendant la période de référence a le choix d’adhérer au Fonds de solidarité de la FTQ ou au Fondation de la CSN.

Cotisation : l’employeur verse un montant égal à celui versé par le salarié admissible jusqu’à un maximum de 250 \$/année.

À compter du 1^{er} janvier 2008 le syndicat met en place un régime de retraite simplifié – Bâtirente. La contribution du salarié est de 1 % du taux horaire pour la totalité des heures normales travaillées incluant les pourboires, 1,5 % en 2009, 2 % en 2010 et l’employeur contribue pour le même montant que le salarié.

Notes techniques

Méthodologie

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

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

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

Définitions

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

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

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

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

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

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations,

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

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

Crédits

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