

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2006-08-25) 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 27

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 (2006-08-25)

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			
Agropur, coopérative agro-alimentaire, division fromages fins, fromagerie de Corneville (Corneville)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, FAT-COI-CTC-TUAC Canada, section locale 1991-P — FTQ	1	4
TEXTILE DE PREMIÈRE TRANSFORMATION			
De Ball Canada inc. (Granby)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	2	5
HABILLEMENT			
Mondor Itée (Iberville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	3	7
BOIS			
Bowater produits forestiers du Canada inc., Opérations forestières de Mistassini	Le Syndicat des travailleurs forestiers du Québec S.C.E.P. Section locale 3000 Q — FTQ	4	8
Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scieries, secteur Girardville (Saint-Félicien)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 497, secteur Girardville — FTQ	5	9
Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scieries, secteur St-Thomas (Saint-Félicien)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 1496, secteur St-Thomas — FTQ	6	10
Louisiana-Pacific Canada Ltd, scierie St-Michel (Saint-Michel-des-Saints)	Le Syndicat des employés et employées de la scierie de St-Michel-des-Saints — CSN	7	12
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Imprimeries Transcontinental S.E.N.C., division Transmédia (Saint-Laurent)	Le Syndicat des travailleurs industriels et commerciaux	8	13

Employeur	Syndicat	N°	Page
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Numesh inc. (Laval)	Teamsters, local 1999 — FTQ	9	14
La Corporation internationale Masonite (Saint-Romuald)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Portes Celco — CSN	10	15
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Bombardier aéronautique (Saint-Laurent, Dorval et Mirabel)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712, district 11, C.T.C. — FTQ	11	16
Sargent Aerospace, inc. (Anjou)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'atelier d'usinage Arell — CSN	12	18
INDUSTRIES CHIMIQUES			
Société PCI Chimie Canada (Bécancour)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 167 — FTQ	13	19
COMMERCES DE GROS, produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac			
Les Aliments Ready Bake inc., La Baguetterie inc. (Lachine)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs unis de La Baguetterie — CSN	14	20
COMMERCES DE DÉTAIL, aliments, boissons, médicaments et tabac			
Provigo distribution inc., Maxi (Lévis)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Maxi Lévis — CSN	15	21
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Service d'aide domestique (Longueuil)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	16	22
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Sandman Hôtel (Longueuil)	Le Conseil du Québec, Unite-Here — FTQ	17	24
AUTRES SERVICES			
Club de golf Royal Québec (Boischatel)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	18	25
NOTES TECHNIQUES			27

Agropur, coopérative agro-alimentaire, division fromages fins, fromagerie de Corneville et L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, FAT-COI-CTC-TUAC Canada, section locale 1991-P — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (85) 106
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 14; hommes : 92
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 28 février 2005
- **Échéance de la présente convention** : 28 février 2007
- **Date de signature** : 16 juin 2006
- **Durée normale du travail**
Usine
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
Magasin
8 heures/j, 32 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis magasin

	1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006
	/heure	/heure
début	10,00 \$ (9,55 \$)	10,50 \$
après 2 520 heures	12,50 \$ (12,05 \$)	13,00 \$

2. Préposé à la production, 50 salariés

	1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006
	/heure	/heure
début	14,25 \$ (13,80 \$)	14,75 \$
après 2 520 heures	18,40 \$ (17,95 \$)	18,90 \$

3. Chef électromécanicien **N**

	1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006
	/heure	/heure
début	19,55 \$	20,05 \$
après 2 520 heures	23,95 \$	24,45 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006
0,45 \$/heure	0,50 \$/heure

Allocation

Le salarié permanent a droit à une allocation de 100 \$ vers le 15 novembre de chaque année.

• **Primes**

Prime d'équipe :

0,55 \$/heure — entre 14 h 30 et 6 h
0,55 \$/heure — entre 4 h 30 et 13 h, opérateur d'appareil laitier
0,55 \$/heure — horaire de 0 h à 8 h 30

Dimanche : 2 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Chef d'équipe à l'emballage : 1,50 \$/heure

Opérateur cartonneuse P.N.A. et opérateur champfleury **N** :

0,50 \$/heure de plus que le taux du préposé à la production

Chef responsable P.N.A. **N** : 1 \$/heure de plus que le taux du responsable de l'expédition

Opérateur SAN 60 **N** : 0,50 \$/heure de plus que le taux du préposé de l'emballage

• **Allocations**

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

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

Bottines de sécurité : 1 paire/année

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congé mobile**

1 jour/année

Le jour non utilisé au 31 décembre est payé après cette date.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6,0 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8,0 % ou taux normal
17 ans	5 sem.	10,0 % ou taux normal
18 ans	5 sem. + 1 jour	10,4 % ou taux normal
19 ans	5 sem. + 2 jours	10,8 % ou taux normal
20 ans	5 sem. + 3 jours	11,2 % ou taux normal
21 ans	5 sem. + 4 jours	11,6 % ou taux normal
22 ans	6 sem.	12,0 % ou taux normal
23 ans	6 sem. + 1 jour	12,4 % ou taux normal
24 ans	6 sem. + 2 jours	12,8 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité à la condition de produire un certificat médical attestant de sa grossesse et la date probable de l'accouchement. Le congé ne peut commencer qu'au début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Cependant, la salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical.

La salariée qui subit une fausse couche ou un avortement a droit à un congé de maternité d'une durée maximum de 18 semaines.

2. Congé de naissance

3 jours payés

La ou le salarié qui adopte un enfant de moins de 12 mois a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

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

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié, sauf pour le régime de soins dentaires

1. Congés de maladie

Au 1^{er} mars de chaque année, le salarié permanent a droit à 8 jours de congés de maladie.

Les jours non utilisés sont payés le ou vers le 15 mars, au taux en vigueur au 28 février précédent.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire assurable pour une durée maximale de 15 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire assurable, maximum 2 600 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

N.B. Le salaire assurable est fonction du relevé 1 de l'année précédente ajusté en fonction de la convention, montant maximum payable de 640 \$ brut/sem.

3. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,24 \$/heure/salarié, maximum 40 heures/sem.

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant équivalent à 4,5 % du salaire normal de base, des congés fériés, des vacances et de maladie.

De Ball Canada inc. (Granby)

et

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 – Textile de première transformation

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (127) 90

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 13; hommes : 77

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2008

• **Date de signature** : 6 mars 2006

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

32 heures/sem.

• Salaires

1. Garnisseur de cantre

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2008
début	/heure 15,46 \$ (15,46 \$)	/heure 15,86 \$
après 3 mois	15,95 \$ (15,95 \$)	16,35 \$

2. Tisserand, 14 salariés

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2008
début	/heure 16,69 \$ (16,69 \$)	/heure 17,09 \$
après 6 mois	17,75 \$ (17,75 \$)	18,15 \$

3. Chef électricien « A2 »

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2008
début	/heure 22,09 \$ (22,09 \$)	/heure 22,49 \$
après 12 mois	23,35 \$ (23,35 \$)	23,75 \$

N.B. Il existe un système de prime au rendement.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2008

0,40 \$/heure

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Souliers ou bottes de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

8 jours/année + 5 jours* entre le 23 décembre et le 3 janvier

* Accordés au prorata des mois travaillés durant l'année civile à raison de 1 jour/2 mois de travail durant l'année civile en cours, maximum 5 jours pour le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté au 22 décembre de l'année en cours. Le salarié qui a plus d'un an d'ancienneté peut bénéficier de la totalité de ces journées.

• Congés personnels

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus au 15 décembre de l'année en cours a droit à 5 jours payés au taux normal en vigueur.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 8 mois 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.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

Toutefois, 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 34 semaines continues.

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.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— décès accidentel : montant supplémentaire de 1 fois le salaire annuel

— mutilation accidentelle : varie selon la perte subie

— salarié âgé de 65 ans et plus : montant réduit de 50 %, minimum 1 000 \$ jusqu'à l'âge de 70 ans

— conjoint : 5 000 \$

— conjoint d'un salarié de 65 ans et plus : montant réduit de 50 %, minimum

1 000 \$ jusqu'à l'âge de 70 ans

— enfant de 24 heures et plus : 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 26 semaines ou jusqu'à l'âge de 65 ans

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel, maximum 1 500 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée; remboursement des médicaments admissibles sur prescription; frais admissibles remboursables à 100 % après une franchise de 25 \$/année/salarié; honoraires de chiropraticien, maximum 15 \$/traitement et 30 \$/radiographie jusqu'à concurrence de 350 \$/année/personne; honoraires d'ostéopathe, naturopathe et podiatre, maximum 20 \$/visite pour une durée illimitée; infirmière privée, maximum 150 \$/jour jusqu'à concurrence de 10 000 \$/année/personne; honoraires de psychiatre, psychanalyste et psychologue remboursés à 50 % jusqu'à concurrence de 1 000 \$/année/personne; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de base et des traitements endodontiques, à 50 % des frais de restauration, maximum 1 000 \$/année; frais remboursés selon les tarifs de l'année courante de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des lunettes ou lentilles cornéennes à raison de 200 \$/24 mois

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,50 \$/heure/salarié permanent dans un REER collectif avec le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

**Mondor Itée (Iberville)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - Habillement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (70) 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 90 %; hommes : 10 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2010
- **Date de signature :** 30 mai 2006
- **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 32 ou 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
24 heures/sem.

- **Salaires**

1. Coupeur automatisé et manuel/Couture et assemblage et autres occupations

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 11,35 \$ (11,35 \$)	/heure 11,50 \$	/heure 11,70 \$	/heure 11,90 \$	/heure 12,15 \$

2. Fabrication de maillots et de collants/Couture et assemblage et autres occupations, 72 % des salariés

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 11,56 \$ (11,56 \$)	/heure 11,71 \$	/heure 11,91 \$	/heure 12,11 \$	/heure 12,36 \$

3. Mécanicien senior et changement de style

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 17,68 \$ (17,68 \$)	/heure 17,83 \$	/heure 18,03 \$	/heure 18,23 \$	/heure 18,48 \$

N.B. Il existe un système de rémunération pour le travail à la pièce appelé « taux d'encouragement ».

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,25 \$/heure

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,65 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

(13) 12 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

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

3. 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.

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

N.B. Si le coût de la prime de l'assurance salaire représente plus de 50 % de la prime totale, la participation de l'employeur se limite au montant des autres services assurés et la prime de l'assurance salaire est alors défrayée par le salarié.

À compter du 1^{er} juillet 2006, les franchises pour les médicaments de l'assurance maladie sont modifiées et passent de 25 \$ à 50 \$/protection individuelle et de 50 \$ à 75 \$/protection familiale. Le taux de remboursement des médicaments passe également de 90 % à 80 %.

Bowater produits forestiers du Canada inc., Opérations forestières de Mistassini et
Le Syndicat des travailleurs forestiers du Québec
S.C.E.P. Section locale 3000 Q — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (151) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3; hommes : 177
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2005
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2010
- **Date de signature** : 2 juin 2006

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

Coupe mécanique

42 heures/sem. — équipe de jour
38 heures/sem. — équipe de nuit

• **Salaires**

1. Gardien de camp

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
/heure 22,53 \$ (21,87 \$)	/heure 22,98 \$	/heure 23,44 \$	/heure 23,89 \$	/heure 24,36 \$

2. Opérateur/multifonctionnelle, 74 salariés

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
/heure 24,51 \$ (23,80 \$)	/heure 24,96 \$	/heure 25,46 \$	/heure 25,91 \$	/heure 26,43 \$

3. Mécanicien soudeur classe 2

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
/heure 26,20 \$ (25,44 \$)	/heure 26,65 \$	/heure 27,19 \$	/heure 27,64 \$	/heure 28,19 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux de sa classification, 80 % après 800 heures, 90 % après 1 600 heures et 100 % après 2 400 heures.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
3 %	0,45 \$/heure	2 %	0,45 \$/heure	2 %

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à chaque année de la convention collective à un montant forfaitaire équivalant à 0,16 \$/heure travaillée.

• **Primes**

Équipe sur 2 quarts

Soir : (0,55 \$) 0,65 \$/heure

Équipe sur 3 quarts

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

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

Chef d'équipe : 0,55 \$/heure — assistant cuisinier responsable en l'absence du chef cuisinier

Personnel de cuisine : 1,25 \$/heure travaillée, maximum 40 heures — lorsque la moyenne des repas dans une semaine est supérieure à 211 et que cette situation est imprévue

• **Allocations**

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

Outils : remplacement des outils personnels brisés au travail — homme de métier classe 2, 3 ou 4

Assurance contre l'incendie : prime payée par l'employeur 700 \$ — effets personnels
coût des outils — homme de métier

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

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

Indemnité :

— salarié : (50 000 \$) 55 000 \$

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : (25 000 \$) 30 000 \$

— retraité :

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

2 500 \$ — autres retraités

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 450 \$ imposable/sem. pour une période maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

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

Prestation : 55 % du salaire mensuel normal jusqu'à un maximum de (1 650 \$) 1 750 \$ imposable/mois, et ce, pour une période maximale de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou du départ pour la retraite

3. Assurance maladie

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, contribution maximale de l'employeur au 1^{er} janvier 2007 12,55 \$/mois/protection individuelle et 46,60 \$/mois/protection familiale, à compter du 1^{er} janvier 2008 12,80 \$/mois/protection individuelle et 47,50 \$/mois/protection familiale

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des médicaments après une franchise de 50 \$/protection familiale et 25 \$/protection individuelle

4. Soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié contribution maximale de l'employeur de 12,50 \$/mois/protection individuelle et de 26,50 \$/mois/protection familiale

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année/personne, à 50 % des frais pour prothèses jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année/personne et à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 000 \$ à vie/personne; remboursement selon le guide des tarifs des actes

bucco-dentaires de l'année précédente

5. Régime de retraite

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

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

5

Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scieries, secteur St-Thomas (Saint-Félicien) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 1496, secteur St-Thomas — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1; hommes : 109
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2005

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

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

- **Durée normale du travail**
40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.

Gardien

Au plus 12 heures/j.

- **Salaires**

1. Journalier et gardien

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
/heure 19,54 \$ (18,97 \$)	/heure 19,99 \$	/heure 20,39 \$	/heure 20,84 \$	/heure 21,26 \$

2. Scieur et autres occupations, 20 salariés

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
/heure 21,06 \$ (20,45 \$)	/heure 21,51 \$	/heure 21,94 \$	/heure 22,39 \$	/heure 22,84 \$

3. Technicien en électronique, technicien mécanique et conseiller en qualité de production

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008
début	/heure 20,39 \$ (19,80 \$)	/heure 20,84 \$	/heure 21,26 \$	/heure 21,71 \$
après 60 mois	25,10 \$ (24,37 \$)	25,55 \$	26,06 \$	26,51 \$

1^{er} oct. 2009

/heure
22,14 \$
27,04 \$

N.B. Il existe un plan de boni de production.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
3 %	0,45 \$/heure	2 %	0,45 \$/heure	2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi entre la fin de la convention collective précédente et son renouvellement a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} octobre 2005 au 20 avril 2006. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 20 avril 2006.

Le salarié qui a laissé son emploi pendant la période précitée a également droit à la rétroactivité des salaires.

- **Primes**

Soir : (0,45 \$) 0,55 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : (0,60 \$) 0,70 \$/heure — entre 0 h et 8 h

Chef d'équipe : (0,45 \$) 0,50 \$/heure

- **Allocations**

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

Assurance contre l'incendie — outils : coût de remplacement — outils fournis par le mécanicien

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

• Congés mobiles

4 jours/année — salarié qui a travaillé 1 000 heures et plus durant l'année précédente

2 jours/année — salarié qui a travaillé moins de 1 000 heures durant l'année précédente

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 62 000 \$

— salarié de 65 ans et moins de 70 ans : 15 000 \$

— salarié de 70 ans et plus : 7 500 \$

— décès accidentel : montant supplémentaire de 62 000 \$

— décès accidentel salarié de 65 ans et moins de 70 ans : montant supplémentaire de 15 000 \$

— mutilation accidentelle : variable selon la perte subie

— enfant : 5 500 \$

— conjoint : 10 000 \$

— retraité de moins de 70 ans : 15 000 \$

— retraité de 70 ans et plus : 7 500 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire sujet au maximum de la prestation de l'assurance emploi CEIC, pour une durée de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 50 % du salaire mensuel au début de l'invalidité maximum 1 500 \$/mois, 1 600 \$/mois à compter du 1^{er} octobre 2008 jusqu'à l'âge de 60 ans ou la retraite

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments d'origine et à 100 % des médicaments génériques; remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée

4. Soins oculaires

Frais assurés : 150 \$ maximum/24 mois/personne assurée

5. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des prothèses standards amovibles, maximum combiné de 1 250 \$/personne/année ou 625 \$/année après le 1^{er} juillet; frais remboursés selon le barème de 2004, celui de 2005 à compter du 1^{er} janvier 2007, celui de 2006 au 1^{er} janvier 2008, celui de 2007 au 1^{er} janvier 2009 et celui de 2008 au 1^{er} janvier 2010; remboursement des soins d'orthodontie, maximum (1 250 \$) 1 500 \$/personne à vie

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Cotisation : le salarié contribue pour 3,5 % du salaire, 5 % à compter du 1^{er} octobre 2006.

6

Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scieries, secteur Girardville (Saint-Félicien) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 497, secteur Girardville — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Exploitation forestière et services forestiers
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (120) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1; hommes : 99
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2010
- **Date de signature** : 13 avril 2006
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier, gardien et concierge

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
/heure 19,54 \$	/heure 19,99 \$	/heure 20,39 \$	/heure 20,84 \$	/heure 21,26 \$
(18,97 \$)				

2. Opérateur écorceur et autres occupations, 20 salariés

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
/heure 20,60 \$ (20,00 \$)	/heure 21,05 \$	/heure 21,47 \$	/heure 21,92 \$	/heure 22,36 \$

3. Technicien électricien et technicien mécanique

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008
début	/heure 20,39 \$ (19,80 \$)	/heure 20,84 \$	/heure 21,26 \$	/heure 21,71 \$
après 60 mois	25,10 \$ (24,37 \$)	25,55 \$	26,06 \$	26,51 \$

1^{er} oct. 2009

/heure
22,14 \$
27,04 \$

N.B. Il existe un plan de boni de production.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
3 %	0,45 \$/heure	2 %	0,45 \$/heure	2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi entre la fin de la convention collective et son renouvellement a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} octobre 2005 au 13 avril 2006. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 13 avril 2006.

Le salarié qui a laissé son emploi pendant la période précitée a également droit à la rétroactivité des salaires.

• Primes

Soir : (0,45 \$) 0,55 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : (0,60 \$) 0,70 \$/heure — entre 0 h et 8 h

• Allocations

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

Outils personnels :

remplacés par l'employeur lorsque requis — outils brisés et non couverts par une garantie

Assurance contre l'incendie — outils : coût de remplacement — outils fournis par le mécanicien

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés mobiles

4 jours/année

3 jours/année — opérateur de camion remorque et salarié aux opérations continues de séchoir

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 62 000 \$

— salarié de 65 ans et moins de 70 ans : 15 000 \$

— salarié de 70 ans et plus : 7 500 \$

— décès accidentel : 62 000 \$

— décès accidentel salarié de 65 ans et moins de 70 ans : 15 000 \$

— mutilation accidentelle : variable selon la perte subie

— enfant : 5 500 \$

— conjoint : 10 000 \$

— retraité de moins de 70 ans : 15 000 \$

— retraité de 70 ans et plus : 7 500 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire pour une durée de 52 semaines

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 50 % du salaire mensuel au début de l'invalidité maximum 1 500 \$/mois, 1 600 \$/mois à compter du 1^{er} octobre 2008 jusqu'à l'âge de 60 ans ou la retraite

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments d'origine et à 100 % des médicaments génériques; à compter du 1^{er} octobre 2008, remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée

4. Soins oculaires **N**

Frais assurés : 150 \$ maximum/24 mois à compter du 1^{er} octobre 2008

5. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des prothèses standards, maximum combiné de 1 250 \$/personne/année ou 625 \$/année après le 1^{er} juillet; frais remboursés selon le barème de 2004, celui de 2005 à compter

du 1^{er} janvier 2007, celui de 2006 au 1^{er} janvier 2008, celui de 2007 au 1^{er} janvier 2009 et celui de 2008 au 1^{er} janvier 2010; à compter du 1^{er} octobre 2008, remboursement à 50 % des soins d'orthodontie, maximum 1 500 \$/personne à vie

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 3,5 % du salaire du salarié, 5 % à compter du 1^{er} octobre 2006.

7

Louisiana-Pacific Canada Ltd, scierie St-Michel (Saint-Michel-des-Saints) et Le Syndicat des employés et employées de la scierie de St-Michel-des-Saints — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (100) 81
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 81
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2010
- **Date de signature** : 13 avril 2006
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Gardien - concierge
12 heures/j maximum, 40 heures/sem.

Salaires

1. Journalier, aide général et autres occupations

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009
/heure 20,12 \$ (19,61 \$)	/heure 20,54 \$	/heure 20,97 \$	/heure 21,41 \$	/heure 21,86 \$

2. Mécanicien général et autres occupations, 16 % des salariés

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009
/heure 22,08 \$ (21,57 \$)	/heure 22,50 \$	/heure 22,93 \$	/heure 23,37 \$	/heure 23,82 \$

3. Électrotechnicien classe « A »

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009
/heure 23,83 \$ (23,32 \$)	/heure 24,25 \$	/heure 24,68 \$	/heure 25,12 \$	/heure 25,57 \$

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009
0,51 \$/heure	0,42 \$/heure	0,43 \$/heure	0,44 \$/heure	0,45 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi entre le 1^{er} novembre 2005 et le 13 avril 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} novembre 2005 au 13 avril 2006.

• Primes

Soir et nuit : 0,50 \$/heure

Stabilité : 3 % des gains bruts — salarié qui a accumulé 75 jours et plus de travail dans une année

Électrotechnicien licence « C » : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Outils :

maximum 300 \$/année

— nouveaux outils du mécanicien permanent, de **N** l'électrotechnicien permanent, de l'électromécanicien permanent, de l'affûteur permanent et de l'électricien permanent

remplacement des outils endommagés — mécanicien, électrotechnicien et électromécanicien, **N** affûteur et électricien

Assurance contre le vol et l'incendie — outils personnels : la prime est payée par l'employeur — mécanicien et homme de maintenance

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année

N.B. Si le congé n'est pas utilisé, il est payé à la fin de l'année.

• Congés annuels payés

Ancienneté	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
7 ans	4 sem.	8 %
16 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

• 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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La contribution du salarié est appliquée en premier lieu à l'assurance salaire de longue durée de façon à ce que le salarié en paie le coût total.

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 20 000 \$
- décès accidentel : double indemnité
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : maximum 1 750 \$/mois jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 120^e journée d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 75 % des médicaments après une franchise de 25 \$

4. Soins dentaires

Le régime existant est maintenu en vigueur.

5. Régime de retraite

Au 15 juin de chaque année, l'employeur verse à tout salarié embauché avant le 1^{er} janvier de l'année en cours et qui a complété sa période de probation au 15 juin de l'année en cours, 1 % des gains bruts du salarié pendant la période du 1^{er} juin au 31 mai précédent, et ce, dans le Fondaction de la CSN ou dans un REER déterminé par le salarié.

8

Imprimeries Transcontinental S.E.N.C., division Transmédia (Saint-Laurent) et Le Syndicat des travailleurs industriels et commerciaux

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières — Imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (78) 104
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 61; hommes : 43
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 27 mars 2006
- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2011
- **Date de signature** : 30 mai 2006

- **Durée normale du travail**

minimum de 3 jours/sem., maximum de 5 jours/sem.
minimum de 34 heures/sem., maximum de 38 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préparation/photographie

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010
/heure 15,85 \$	/heure 16,41 \$	/heure 16,98 \$	/heure 17,57 \$	/heure 18,17 \$

2. Infomonteur et autres occupations, 73 salariés

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010
/heure 22,40 \$	/heure 22,96 \$	/heure 23,53 \$	/heure 24,12 \$	/heure 24,72 \$

3. Opération de scanner/retouche

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010
/heure 27,12 \$	/heure 27,68 \$	/heure 28,25 \$	/heure 28,84 \$	/heure 29,44 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010
0,55 \$/heure	0,56 \$/heure	0,57 \$/heure	0,59 \$/heure	0,60 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié permanent a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 2 avril 2006 au 30 mai 2006.

- **Primes**

Soir, nuit et fin de semaine : 1,50 \$/heure 3^e année
1,55 \$/heure
Chef d'équipe : 5 % du salaire

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congé mobile**

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

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée, qui a 20 semaines d'ancienneté dans les 12 mois précédant le début de son congé, a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 26 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de son accouchement. Toutefois, le congé ne peut débuter qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical, si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé pour une durée maximale de 6 semaines.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le plan de base et à 100 % par le salarié pour les options

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 4 heures/mois de congé de maladie, maximum 48 heures/année.

Les heures non utilisées sont payées le 31 janvier qui suit le 31 décembre de l'année de référence, au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Le salarié qui n'utilise aucun des congés durant l'année de référence a droit à un paiement équivalent à 54 heures de salaire.

9

**Numesh inc. (Laval)
et
Teamsters, local 1999 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (88) 72
- **Répartition des salariés selon le sexe** hommes : 72
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 15 février 2006
- **Échéance de la présente convention** : 15 février 2009
- **Date de signature** : 5 juin 2006
- **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

	16 févr. 2006	16 févr. 2007	16 févr. 2008
début	/heure 11,72 \$ (11,72 \$)	/heure 11,72 \$	/heure 11,72 \$
après 1 an	15,37 \$ (15,37 \$)	15,37 \$	15,37 \$

2. Opérateur de laminoir, redresseur et autres occupations, 50 salariés

	16 févr. 2006	16 févr. 2007	16 févr. 2008
	/heure 19,38 \$ (18,83 \$)	/heure 19,88 \$	/heure 20,38 \$

3. Maître opérateur chef d'équipe

	16 févr. 2006	16 févr. 2007	16 févr. 2008
	/heure 20,75 \$ (20,20 \$)	/heure 21,25 \$	/heure 21,75 \$

Augmentation générale *

	16 févr. 2006	16 févr. 2007	16 févr. 2008
	0,55 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

* Sauf le journalier.

• Primes

Soir : 0,70 \$/heure

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

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

Années de service	Montant
15 ans	0,25 \$/heure
20 ans	0,40 \$/heure
25 ans et plus	0,60 \$/heure

Chef d'équipe **N** : 1 \$/heure

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité : (125 \$) **16 févr. 2007** 135 \$/année **16 févr. 2008** 140 \$/année
130 \$/année

— salarié qui a 1 an d'ancienneté. Si les chaussures sont usées, le salarié peut les remplacer au besoin après avoir pris entente avec l'employeur.

Bottines de sécurité d'hiver : 115 \$/période de 2 ans — salarié qui travaille régulièrement à l'extérieur

Couvre-tout pour l'hiver : 85 \$/période de 2 ans — salarié qui a 1 an d'ancienneté et qui travaille régulièrement à l'extérieur

N.B. Les montants prévus pour les chaussures de sécurité, les bottines de sécurité d'hiver et les couvre-tout pour l'hiver excluent les taxes.

• Jours fériés payés

14 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

N.B. Le salarié qui a accumulé 28 années de service à la fin de l'année de référence a droit à un montant supplémentaire équivalant à 2 % payable en argent et non en temps.

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La portion de la prime payée par le salarié sert d'abord à défrayer le coût de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalant à un minimum de 1,25 % et à un maximum de 2 % des gains du salarié admissible, et ce, à la caisse du Régime de rente du local 1999. Il est entendu que la cotisation de l'employeur est équivalente à la moitié de la cotisation du salarié admissible jusqu'au maximum de 2 % pour les cotisations du salarié se situant entre 2,51 % et 4 %, et de 1,25 % pour les cotisations du salarié se situant entre 1,25 % et 2,5 %.

À compter du 16 février 2008, l'employeur contribue à la même caisse pour un montant équivalant à un minimum de 1,25 % et à un maximum de 2,25 % des gains du salarié admissible. Il est entendu que la contribution de l'employeur sera équivalente à 56,25 % de la cotisation du salarié admissible jusqu'au maximum de 2,25 % pour les cotisations du salarié se situant entre 2,01 % et 4 %, et de 1,25 % pour les cotisations du salarié se situant entre 1,25 % et 2 %.

La Corporation internationale Masonite (Saint-Romuald) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Portes Celco — CSN

• **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 :** (40) 125

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 2; hommes : 123

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

• **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2011

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

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

Quart de nuit
38 heures/sem.

• **Salaires**

1. Opérateur de production et autres occupations, 118 salariés

1 ^{er} mai 2006	
	/heure
début	13,00 \$ (12,00 \$)
après 2 000 heures	17,55 \$ (17,21 \$)

2. Maintenance industrielle

1 ^{er} mai 2006	
	/heure
début	19,78 \$ (16,00 \$)
après 2 000 heures	21,79 \$ (21,36 \$)

Augmentation générale*

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008
2 %	2 %	2 %	2,5 % + Indemnité de vie chère**
1 ^{er} oct. 2009	1 ^{er} oct. 2010		
2,5 % + Indemnité de vie chère**	2,5 % + Indemnité de vie chère**		

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

** Maximum 3 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 1^{er} mai 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} octobre 2005 au 1^{er} mai 2006.

La rétroactivité est payée au plus tard dans les 15 jours suivant le 1^{er} mai 2006.

• **Indemnité de vie chère**

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

Indice de base : 2008 — août 2007
2009 — août 2008
2010 — août 2009

Mode de calcul

2008

Si l'augmentation de l'IPC d'août 2008 par rapport à celui d'août 2007 excède 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

2009 et 2010

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

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

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Fin de semaine :

0,50 \$/heure — quart de jour

1,25 \$/heure [N] — quart de nuit

Maintenance industrielle :

0,75 \$/heure — quart de jour fin de semaine

(0,75 \$) 1,25 \$/heure — quart de nuit fin de semaine

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Formateur [N] : 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : (115 \$) 120 \$/année ^{1^{er} mai 2007} 125 \$/année
— salarié qui a 1 an d'ancienneté

N.B. Si besoin est, les salariés de la maintenance et de la peinture ont droit à ce montant 2 fois/année.

Pour encourager le salarié à acheter des chaussures de meilleure qualité, l'employeur verse une indemnité équivalente à 10 % du coût d'achat, maximum 15 \$ [N].

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

Vêtements 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.	4,7 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
10 ans	4 sem.	8,2 %
15 ans	4 sem.	10,2 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 45 jours de service continu

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si la ou le salarié justifie de 45 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.

3. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

16

11

Bombardier aéronautique (Saint-Laurent, Dorval et Mirabel)
et
L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712, district 11, C.T.C. — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (7 869) 5 100

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 503; hommes : 4 597

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 28 novembre 2008

• **Date de signature** : 9 juin 2006

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

Salariés de la 3^e équipe

6,5 heures/j, 32,5 heures/sem. rémunérées pour 40 heures

Opérations continues

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

• Salaires

1. Trieur de rebuts

	1 ^{er} déc. 2005	2 sept. 2006	1 ^{er} déc. 2007
min.	/heure 15,30 \$ (15,30 \$)	/heure 15,76 \$	/heure 16,27 \$
max.	21,66 \$ (21,66 \$)	22,31 \$	23,04 \$

2. Ajusteur monteur d'avions et autres occupations, 45 % des salariés

	1 ^{er} déc. 2005	2 sept. 2006	1 ^{er} déc. 2007
min.	/heure 15,90 \$ (15,90 \$)	/heure 16,38 \$	/heure 16,91 \$
max.	25,40 \$ (25,40 \$)	26,16 \$	27,01 \$

3. Agent de qualité prévol sénior et autres occupations

1 ^{er} déc. 2005	2 sept. 2006	1 ^{er} déc. 2007
/heure 33,13 \$ (33,13 \$)	/heure 34,12 \$	/heure 35,23 \$

Augmentation générale

2 sept. 2006	1 ^{er} déc. 2007
3 %	3,25 %

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 1 500 \$. Le montant est versé dans les 10 jours suivant le 13 mai 2006.

• Primes

Soir : (0,80 \$) 0,85 \$/heure

Opérations continues : 0,50 \$/heure

Chef de groupe : 6 % du taux de base — salarié qui doit instruire ou fournir des directives d'ordre technique à un groupe de 4 salariés et plus

Machine à profiler « Pent & Arrow » : 0,30 \$/heure

Broches multiples « Wilson » : 0,60 \$/heure

Pressurisation : 0,05 \$/heure

Opérateur de riveuse « drivmatic » : 0,30 \$/heure

Enlèvement des copeaux métalliques : 0,14 \$/heure

Ancienneté : 15 \$/année d'ancienneté — salarié qui a plus de 3 ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence

Travail dans les réservoirs d'essence : 0,50 \$/heure — salarié qui effectue physiquement et complètement du travail dans les réservoirs suivant un vol requis par un bulletin de service

(Signature des avions [R])

(Intérieur des ailes [R])

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : 1 paire/année lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/2 ans lorsque requis

• Jours fériés payés

6 jours/année + période des Fêtes qui varie selon le calendrier

• Congés personnels

Le salarié a droit à un crédit de (6 jours) 48 heures/année. Chaque jour d'absence est payé au taux de 66,67 % du salaire normal. Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés à 150 % du taux de salaire normal, 83,67 % à compter de 2007, et ce, avant le 24 décembre de chaque année.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés + 3 jours ouvrables prélevés au crédit de congés personnels

3. Congé d'adoption

2 jours payés + 3 jours ouvrables prélevés au crédit de congés personnels

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire autre que celui de son conjoint.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : le salarié paie (2 \$) 3 \$/sem./protection individuelle et (3 \$) 5 \$/sem./protection familiale

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire de base

— mort accidentelle : double indemnité

— mutilation accidentelle : varie selon la perte subie

— salarié de 65 ans et plus : 7 500 \$

— retraité : 7 500 \$

N.B. De plus, le salarié peut acheter une assurance facultative

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du taux de base, incluant toutes les primes, pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel de base, incluant toutes les primes, en vigueur au dernier jour de l'indemnité de courte durée, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments génériques et des médicaments originaux pour lequel il n'existe aucun générique correspondant et à 80 % des médicaments originaux pour lequel il existe un générique correspondant après une franchise de 250 \$/salarié [N] et à 80 % des autres frais admissibles; remboursement du coût d'une chambre semi-privée pour une durée maximale de 180 jours et 10 \$ supplémentaires/jour ou 80 % des frais dans le cas d'une chambre privée; frais d'ambulance sur ordre du médecin remboursés à 100 % pour les premiers 60 \$ et l'excédent est payé à 80 %, et ce, pour le salarié et les personnes à charge; honoraires [N] des professionnels de la santé admissibles, maximum 600 \$/année/personne assurée/spécialiste excluant les frais de psychologue et physiothérapeute; services [N] d'un infirmier à domicile, maximum 50 000 \$/année/personne assurée; frais [N] d'examen de laboratoire, radiographies et audiogramme, maximum 2 000 \$/année/personne assurée

N.B. Une carte d'assurance médicaments permettant le paiement direct de l'assureur au pharmacien est disponible pour tous les salariés.

4. Soins dentaires

Frais assurés : le salarié qui a complété 1 an de service et ses personnes à charge ont droit au remboursement à 100 % des soins de base incluant l'examen buccal, la radiographie, la pathologie, l'extraction, le plombage, la réparation de prothèses et plusieurs autres soins préventifs à raison **N** d'une visite/9 mois; 50 % des soins majeurs jusqu'à un maximum de 2 000 \$/année civile/personne assurée, et ce, incluant les soins de base; 100 % des soins d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 2 500 \$/année/personne assurée; les frais admissibles sont remboursés selon le tarif courant de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des verres et **N** chirurgie au laser, maximum (200 \$) 250 \$/24 mois/personne assurée, (200 \$) 250 \$/12 mois/enfant de moins de 19 ans, 25 ans si étudiant à plein temps

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 5 % de ses gains annuels admissibles excluant la rémunération pour le temps supplémentaire.

12

**Sargent Aerospace, Inc. (Anjou)
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'atelier
d'usinage Arell — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (63) 59
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 6; hommes : 53
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 23 juin 2005
- **Échéance de la présente convention :** 23 juin 2010
- **Date de signature :** 9 juin 2006
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
10 heures/j, 40 heures/sem.
- **3^e et 4^e quarts**
3 jours/sem., 36,5 heures/sem. payées pour 40 heures

• **Salaires**

1. Aide à l'atelier et autres occupations

	23 juin 2005	23 juin 2006	23 juin 2007	23 juin 2008
début	/heure 12,75 \$	/heure 13,01 \$	/heure 13,27 \$	/heure 13,53 \$
après 24 mois	13,77 \$	14,05 \$	14,33 \$	14,61 \$

23 juin 2009

/heure
13,80 \$
14,90 \$

2. Opérateur de machine outillage numérique « D », 20 salariés

	23 juin 2005	23 juin 2006	23 juin 2007	23 juin 2008
début	/heure 15,00 \$	/heure 15,30 \$	/heure 15,61 \$	/heure 15,92 \$
après 24 mois	16,25 \$	16,58 \$	16,91 \$	17,24 \$

23 juin 2009

/heure
16,24 \$
17,59 \$

3. Outilleur et autres occupations

	23 juin 2005	23 juin 2006	23 juin 2007	23 juin 2008
début	/heure 21,00 \$	/heure 21,42 \$	/heure 21,85 \$	/heure 22,29 \$
après 36 mois	23,00 \$	23,46 \$	23,93 \$	24,41 \$

23 juin 2009

/heure
22,73 \$
24,90 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

23 juin 2005	23 juin 2006	23 juin 2007	23 juin 2008	23 juin 2009
variable	2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 23 juin 2005 au 9 juin 2006. La rétroactivité est payée au salarié à l'emploi, et ce, en 3 versements de 1/3 chacun, le premier débutant 30 jours après le 9 juin 2006.

• **Primes**

Soir : (0,60 \$) 1 \$/heure

Nuit : (1,20 \$) 1,25 \$/heure

Chef d'équipe : 2 \$/heure de plus que le taux maximum de la classe

• **Allocations**

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

Bottes de sécurité :

(100 \$) 135 \$/année

150 \$/année **N** — préposé à la réception du matériel qui doit porter des bottes avec une barre de métal protectrice du métatarse

Outils personnels : l'employeur paie entièrement le coût de remplacement des outils requis dans les fonctions du salarié (jusqu'à un montant maximum de 60 \$/année cumulable d'une année à l'autre si non utilisé) lorsque lesdits outils sont rendus inutilisables à la suite d'une usure normale

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
(5) 3 ans	3 sem.	6 %
10 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 naissance**

5 jours, dont 2 sont payés

3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié (sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié)

1. **Congés de maladie**

Au 1^{er} octobre de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 3 jours de congé de maladie cumulables d'une année à l'autre pendant la durée de la convention collective, et ce, jusqu'à un maximum de 6 jours.

Au cours du mois de septembre, l'employeur infirme par écrit le salarié du nombre de jours accumulés à son crédit. Le salarié peut alors indiquer à l'employeur son désir que le total des jours cumulés ou une partie de ceux-ci lui soit payé. L'employeur verse alors le montant correspondant avec la dernière paie du mois d'octobre

2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié participant contribuent respectivement pour un montant égal à 2,5 % du salaire brut du salarié.

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production et entretien

- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2006

- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2012

- **Date de signature** : 22 juin 2006

- **Durée normale du travail**

Salariés de jour et salariés affectés au (chargement au secteur HCL) secteur de l'entretien

8 heures/j, 40 heures/sem.

Salariés affectés au chargement des chloralcalis

De 8 à 12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

Autres salariés

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

- **Salaires**

1. **Assistant spécialisé**

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
/heure 26,15 \$ (25,14 \$)	/heure 26,94 \$	/heure 27,75 \$	/heure 28,58 \$	/heure 29,44 \$

1^{er} mai 2011

/heure
30,32 \$

2. **Opérateur A et autres occupations, 53 salariés**

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
/heure 30,46 \$ (29,29 \$)	/heure 31,37 \$	/heure 32,31 \$	/heure 33,28 \$	/heure 34,28 \$

1^{er} mai 2011

/heure
35,31 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
4 %	3 %	3 %	3 %	3 %

1^{er} mai 2011

3 %

- **Primes**

Soir : (0,60 \$) 0,75 \$/heure

Nuit : (0,85 \$) 1 \$/heure

Dimanche : 5 \$/heure

Soir et nuit combinés : (0,97 \$) 1,10 \$/heure — opérations de 12 heures

Prime « A » **N** : 1 \$/heure travaillé à titre de « A »

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes de sécurité : 1 paire/6 mois, maximum 2 paires/année pour un montant maximum de 175 \$/paire plus taxes

Vêtements de sécurité **N** : 200 \$/année

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (180) 120

- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 120

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés personnels** **N**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié à l'emploi le 30 avril 2006. L'employeur contribue au régime à cotisation déterminée pour (35 %) 50 % du salaire pour les salariés couverts.

Pour le salarié embauché le ou après le 1^{er} mai 2006, il y a un nouveau régime de retraite. Le salarié contribue pour 4 % de son salaire annuel. Toutefois, cette cotisation peut être augmentée jusqu'à un maximum de 8 %. L'employeur contribue pour 8 % du salaire annuel du salarié.

**Les Aliments Ready Bake inc., La Baguetterie inc.
(Lachine)**

et

**Le Syndicat des travailleuses et travailleurs unis de
La Baguetterie — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Commerce de gros — Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (145) 101

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 27; hommes : 74

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 1^{er} mars 2006

- **Échéance de la présente convention** : 1^{er} mars 2009

- **Date de signature** : 24 avril 2006

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

8, 10 ou 12 heures/j.

- **Salaires**

1. Préposé à la production, 72 salariés

	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008
début	/heure 11,32 \$ (11,04 \$)	/heure 11,60 \$	/heure 11,89 \$
après 24 mois	14,37 \$ (14,02 \$)	14,73 \$	15,10 \$

2. Électrotechnicien avec carte

	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008
début	/heure 23,48 \$ (22,91 \$)	/heure 24,07 \$	/heure 24,67 \$
après 24 mois	27,16 \$ (26,50 \$)	27,84 \$	28,54 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 2 mars 2006 au 24 avril 2006. La rétroactivité est versée dans les 15 jours suivant le 24 avril 2006.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure — début entre 12 h et 19 h 59

Nuit : 0,75 \$/heure — début entre 20 h et 4 h

Chef d'équipe : 1,70 \$/heure — salarié qui travaille comme chef d'équipe au département de la maintenance

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : 1 paire/année

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

Outils personnels : 325 \$/année — salarié permanent qui travaille à l'entretien

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
13 ans	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	10 %
24 ans N	6 sem.	12 %

**Provigo distribution inc., Maxi (Lévis)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Maxi
Lévis — CSN**

• **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 pour l'accouchement.

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

4. Congé parental

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

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 comprenant une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire de courte et de longue durée est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de 4 jours de congé de maladie. Toutefois, le salarié embauché en cours d'année a droit à une partie de ces 4 jours établie au prorata du reste de l'année à écouler. Ce crédit ne peut être débité qu'à raison d'un jour complet.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié au taux normal, et ce, (sur la 2^e paie du mois de décembre) le ou vers le 15 janvier de l'année suivante.

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Indemnité

— salarié : (1 500 \$) 1 700 \$/mois

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des rapports médicaux exigés par l'assureur jusqu'à concurrence de 10 \$/rapport, maximum 3 rapports/année civile

4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite auquel le salarié peut participer s'il a 2 ans d'ancienneté.

• **Secteur d'activité de l'employeur** : Commerce de détail — Aliments, boissons médicaments et tabac

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (106) 82

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 42; hommes : 40

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : commerce

• **Échéance de la convention précédente** : 6 septembre 2005

• **Échéance de la présente convention** : 18 mai 2009

• **Date de signature** : 12 mai 2006

• **Durée normale du travail**
5 jours/sem., (40) 38 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général

	21 mai 2006	18 mai 2007	18 mai 2008
début	/heure 7,65 \$ (7,28 \$)	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$
max.	9,84 \$ ² (9,65 \$) ¹	10,04 \$ ³	10,24 \$ ⁴

¹ après 5 500 heures

² après 5 000 heures

³ après 5 500 heures

⁴ après 6 000 heures

2. Commis, 72 salariés

	21 mai 2006	18 mai 2007	18 mai 2008
début	/heure 7,65 \$ (7,28 \$)	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$
max.	12,63 \$ ² (12,38 \$) ¹	12,88 \$ ³	13,14 \$ ⁴

¹ après 48 mois

² après 8 000 heures

³ après 8 500 heures

⁴ après 9 000 heures

3. Boucher et réceptionnaire

	21 mai 2006	18 mai 2007	18 mai 2008
début	/heure 7,96 \$ (7,28 \$)	/heure 7,96 \$	/heure 7,96 \$
max.	13,53 \$ ² (14,65 \$) ¹	13,80 \$ ³	14,08 \$ ⁴

¹ après 66 mois

² après 7 000 heures

³ après 7 500 heures

⁴ après 8 000 heures

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale*

21 mai 2006	18 mai 2007	18 mai 2008
2 %	2 %	2 %

* Appliqué sur le taux maximum de l'échelle salariale.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire équivalent à 2 % de ses gains totaux entre le 7 septembre 2005 et le dimanche suivant le 12 mai 2006.

• Primes

Nuit : 0,85 \$/heure

Assistant gérant de rayon : 1 \$/heure

Gérant de rayon : 50 \$/sem. — salarié affecté à un poste de gérant de rayon pendant 1 semaine et plus, sauf l'assistant gérant

Boni de Noël : le salarié qui a 3 mois de service a droit, au plus tard le 2^e jeudi de décembre de chaque année, à un boni de Noël équivalant à 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année en cours et le 1^{er} décembre de l'année précédente.

(Préposé à la réception : 0,75 \$/heure **R**)

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

7 jours/année

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant l'année de référence.

• Congés mobiles

4 jours/année

Les jours non utilisés sont remboursés le ou vers le 3^e jeudi du mois de mai de chaque année au taux en vigueur au moment du paiement **N**.

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant l'année de référence.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Soins dentaires

Cotisation : l'employeur paie 0,18 \$/heure

Frais assurés : 100 % des frais de prévention et diagnostic; 90 % des frais d'endodontie, de parodontie et de détartrage; 80 % des frais de restauration, de prosthodontie et de chirurgie buccale; 50 % des frais d'orthodontie

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,55 \$/heure) 2 % des gains cumulés entre le 1^{er} mai précédent et le 30 avril de l'année courante, dans un compte de régime enregistré épargne retraite

22

16

Service d'aide domestique (Longueuil) et L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur** : Services de santé et services sociaux

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (77) 63

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 75 %; hommes : 25 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : services

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

• **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2010

• **Date de signature** : 13 juin 2006

• **Durée normale du travail**

3 ou 4 jours/sem., 77 heures/sem.*

* Soit une semaine de 33 heures et une semaine de 44 heures.

Intervenant en milieu de vie

minimum de 72 heures/période de 2 semaines et maximum de 80 heures/période de 2 semaines

• **Salaires**

1. Préposé aux résidences

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure 9,62 \$	/heure 9,81 \$	/heure 10,01 \$	/heure 10,21 \$
(min.)	(9,25 \$)			
(max.)	(9,43 \$)			

2. Intervenant en milieu de vie, 65 % des salariés

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure 11,30 \$ (11,08 \$)	/heure 11,53 \$	/heure 11,76 \$	/heure 12,00 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

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

N.B. Les augmentations de salaire pour les années 2006, 2007, 2008 et 2009 prévues à la convention sont applicables et versées au salarié aux mêmes dates et conditions que celles prévues à l'entente intervenue entre le gouvernement du Québec et les salariés du réseau public des affaires sociales du Québec pour les mêmes années.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} avril 2006 au 13 juin 2006.

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé sans solde qu'elle détermine mais qui ne peut excéder 20 semaines, sauf si l'employeur consent à une période plus longue. La salariée peut répartir son congé de maternité à son gré avant et après la date prévue pour 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. Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut s'absenter de son travail en tout temps.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité préventif de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue pour l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la

date prévue pour l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

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

La salariée qui fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

En prolongation de son congé de maternité, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans de la date du début du congé de maternité.

2. Congé de paternité N

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

Le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Le salarié dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans en prolongation de son congé de paternité.

3. Congé de naissance

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

4. Congé d'adoption

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

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

Un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans à compter du début du congé d'adoption est accordé au salarié ou à la salariée en prolongation du congé pour adoption.

N.B. Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur 2 périodes immédiatement consécutives.

5. 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 peut bénéficier d'une journée de congé sans solde/semaine pendant 2 ans à la suite de la naissance de son enfant ou à la suite de l'adoption d'un enfant à la condition que la journée prise se répète à toutes les 2 semaines.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur pour l'assurance vie et l'assurance maladie

**Sandman Hôtel (Longueuil)
et
Le Conseil du Québec, Unite-Here — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 75 %; 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 :** 8 juin 2006
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Chasseur/réception

8 juin 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 10,12 \$ (9,73 \$)	/heure 10,42 \$	/heure 10,73 \$	/heure 11,15 \$	/heure 11,59 \$

2. Préposé aux chambres et préposé au ménage, 50 % des salariés

8 juin 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 14,63 \$ (14,05 \$)	/heure 15,06 \$	/heure 15,51 \$	/heure 16,13 \$	/heure 16,77 \$

3. Premier cuisinier

8 juin 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 19,26 \$ (18,51 \$)	/heure 19,83 \$	/heure 20,42 \$	/heure 21,23 \$	/heure 22,07 \$

N.B. Pour les premiers 6 mois civils, le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de salaire de sa classification. Après 6 mois, le salarié reçoit le taux de salaire prévu à sa classification.

Augmentation générale

8 juin 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
4 %	3 %	3 %	4 %	4 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2006 au 8 juin 2006.

• **Primes**

Nuit [N] : 0,50 \$/heure — entre minuit et 6 h, sauf le salarié à pourboires et l'auditeur de nuit

Horaire brisé [N] : 3 \$/jour — sauf le salarié à pourboires

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

Pourboires :

SERVICE DES BANQUETS

12 % des frais facturés au client sur la nourriture et la boisson seulement — tout salarié concerné, à l'exception des « open bar ». Les montants correspondants au pourcentage sont redistribués au prorata des heures travaillées au salarié qui a travaillé à l'intérieur d'une même journée en prenant en considération les ratios prévus.

N.B. Lorsqu'il y a une vente de boisson dans un salon « open bar », les pourboires sont répartis en séparant les fonctions de jour et de soir entre les serveurs et « barman » ayant travaillé de jour et de soir respectivement, et ce, en respectant les ratios prévus.

• **Allocations**

Uniformes et vêtements de travail :

fournis par l'employeur selon les modalités prévues
35 \$/année — salariée de sexe féminin qui a au moins 1 an d'ancienneté à temps plein, pour l'achat de bas de nylon

Bottes ou souliers de sécurité : (80 \$) 90 \$/année — salarié de la maintenance, salarié de la plonge, cuisinier, équipier de banquet, préposé à l'entretien ménager, qui ont complété 1 an de service continu

Couteaux de cuisine : (75 \$) 95 \$/année — cuisinier à temps plein pour compenser les frais d'acquisition, de remplacement et d'entretien des couteaux personnels

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés mobiles**

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

• **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 %
(18*) 22 ans	6 sem.	12 %

* (Cette disposition n'était applicable uniquement que pour l'année marquant le 18^e anniversaire de la date d'embauche du salarié. Pour les années subséquentes, le salarié bénéficiait alors à nouveau de 5 semaines rémunérées à 10 % de sa rémunération totale des douze derniers mois travaillés.)

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

La salariée a droit à un congé qui commence au début du 7^e mois de sa grossesse et qui se termine à la fin du 2^e mois suivant l'accouchement.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié à temps plein qui a complété sa période de probation a droit à (5) 6 jours de congé de maladie payés/année, 7 jours/année à compter du 1^{er} janvier 2008, et ce, à raison de 4 heures/mois de service continu à l'intérieur de chaque mois civil, 4,66 heures/mois à compter du 1^{er} janvier 2008.

Le crédit des congés de maladie est utilisé à compter de la 1^{re} journée de maladie et ne couvre que les jours qui auraient été à l'horaire si le salarié n'avait pas été malade.

Le solde des jours non utilisés au 31 décembre de chaque année est payé au salarié, sur un chèque séparé, avec la dernière paie de l'année.

- 2. **Régime de retraite**

Le régime enregistré d'épargne retraite existant est maintenu en vigueur pour tout salarié qui a complété 1 an de service à temps plein considérant le 50 % transféré du statut temps partiel.

18

Club de golf Royal Québec (Boischatel)
et
L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (40) 56
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 30; hommes : 26
- **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** : 31 mai 2006
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
- **Bureau**
7 heures/j, 35 heures/sem.

- **Réception**

8 heures/j, maximum 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Serveur, 11 salariés

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 7,98 \$ (7,75 \$)	/heure 8,22 \$	/heure 8,43 \$	/heure 8,64 \$	/heure 8,86 \$

2. Préposé à l'administration sénior [N]

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
éch. 1	/heure 18,61 \$	/heure 19,17 \$	/heure 19,67 \$	/heure 20,16 \$
éch. 5	22,63 \$	23,31 \$	23,91 \$	24,51 \$

1^{er} janv. 2010

/heure
20,66 \$
25,13 \$

N.B. À partir du 1^{er} janvier 2006, le salarié des classifications préposé à l'entretien ménager et préposé à l'entretien ménager et au gardiennage sont rémunérés selon les taux prévus à la convention collective au 1^{er} janvier 2006 ou selon les taux prévus au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec ou tout autre décret s'y substituant, selon le taux le plus élevé des deux.

Pendant sa période d'essai, le nouveau salarié des classifications préposé à l'administration, préposé à l'administration sénior, préposé à l'accueil, aide cuisinier et aide pâtissier reçoit 5 % de moins que le taux de l'échelon 1. Par la suite, ce salarié reçoit le taux prévu à l'échelon 1 de sa classification.

Pendant sa période d'essai, le nouveau salarié des classifications préposé à l'entretien ménager « A » et « B » et préposé à l'entretien ménager et au gardiennage reçoit le taux prévu au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec ou tout autre décret ou règlement s'y substituant.

Pendant sa période d'essai, le salarié de toutes les autres classifications reçoit le taux applicable en vertu de la Loi sur les normes du travail, majoré de 0,10 \$/heure.

- **Augmentation générale**

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
3 %	3 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %

- **Primes**

Nuit : 0,25 \$/heure — salarié de l'entretien ménager qui travaille entre minuit et 8 h

- **Ancienneté** :

Le salarié a droit à une prime rattachée à son ancienneté selon le tableau suivant :

Ancienneté	Prime
3 ans	1 %
8 ans	2 %
15 ans	4 %

N.B. La prime est accordée selon le pourcentage établi sur le taux normal du salarié et sur chaque paie.

Pourboires :

13 % de la facture — salarié affecté au service des repas et de la boisson lors de réceptions de mariage ou d'anniversaires de mariage, lors de tournois réservés aux membres ou toute autre activité réservée aux membres si, dans ce dernier cas, le coût est absorbé par le club, lors de tournois avec repas rencontrant certains critères établis et lors de toute activité ou buffet ou brunch qui est servi exclusivement à l'intention d'un groupe défini et identifié d'invités sans qu'il s'agisse d'une activité inscrite au calendrier de la salle à manger

15 % de la facture — sur le coût des repas et des boissons lors de rencontres avec d'autres clubs de golf

15 % des frais avant taxes et services — serveur du restaurant du parcours sur lequel se trouve un tournoi externe pendant lequel sont réclamés des frais pour une commande de nourriture

15 % du prix vendant — serveur lors d'une commandite de bière, de spiritueux ou de nourriture dans le chalet

4 \$/bouteille de vin débouchonnée — lors d'une commandite de vin

N.B. À l'occasion d'un bar ouvert, les pourboires de boissons sont répartis également entre les salariés, distinctement entre le bar et la salle à manger.

Lors d'un service de vin, les barmans se partagent 25 % des pourboires s'ils ont participé au service.

- **Allocations**

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

Bottes et/ou souliers de travail : 180 \$/période de 2 ans — aide cuisinier, aide pâtissier, aide général et préposé à l'entretien général

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés annuels payés**

Le salarié a droit, à titre de congés annuels payés, à une indemnité équivalente à un pourcentage de sa rémunération normale selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
5 ans	6,0 %
15 ans N	6,5 %
20 ans N	7,0 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 26 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement.

À la fin du congé de maternité et sur demande écrite à l'employeur, la salariée qui a complété sa période d'essai a droit à un congé sans solde qui ne peut excéder 6 mois.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche 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 qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 5 semaines.

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

La salariée qui fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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.

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 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au début de chaque saison d'opération, le salarié a droit à un crédit de 2 jours de congé de maladie.

Le salarié qui a travaillé plus de 800 heures a droit à 1 jour supplémentaire de congé de maladie **N**.

Les jours non utilisés sont payés au salarié avec l'avant dernière paie de chaque saison, au taux en vigueur à cette date.

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.