

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2006-10-16) 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 30

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 (2006-10-16)

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			
Lallemmand inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Lallemmand — CSN	1	4
Natrel inc. (Québec)	Le Syndicat national du lait inc. — CSD	2	5
Blue Water Seafoods inc. (Lachine)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Water Seafoods — CSN	3	7
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Pretium (Pointe-Claire)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 599 — FTQ	4	8
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT			
Manufacturier Patella inc. (La Salle)	Le Syndicat international des métiers, local 2817 — FTQ	5	9
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Emballages Mitchel-Lincoln Itée, division Drummondville	Le Syndicat des salariés d'Emballages Mitchel-Lincoln, division Drummondville — CSN	6	10
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Imprimerie Art Graphique inc. (Trois-Rivières)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 145 — FTQ	7	11
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Les Forges de Sorel Cie (Saint-Joseph de Sorel)	Le Syndicat des aciers forgés, Sorel — CSN	8	13

Employeur	Syndicat	N°	Page
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport) Corporation UTC Canada, division ICP (Sherbrooke)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 922 — FTQ	9	14
MATÉRIEL DE TRANSPORT Plombco inc. (Salaberry-de-Valleyfield)	L'Association syndicale des salarié(es) de production et services	10	15
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES Transformateur Bemag inc. (Farnham)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	11	16
INDUSTRIES CHIMIQUES Sico inc. (Longueuil)	Le Syndicat des employés de Sico inc., usine de Longueuil — CSN	12	17
COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS Hydro-Québec	Le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, SFCP, section locale 4250 — FTQ	13	19
SERVICES IMMOBILIERS ET AGENCES D'ASSURANCES La Régie des installations olympiques	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O. — CSN	14	22
La Régie des installations olympiques	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O., métiers et services — CSN	15	24
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Repentigny	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2168 — FTQ	16	25
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION Legacy Hotels Corporation Fairmont Le Château Frontenac (Québec)	Le Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac — CSD	17	28
NOTES TECHNIQUES			30

**Lallemand inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de
Lallemand — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (60) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 8; hommes : 42
- **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** : 7 août 2006
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Journalier/réception

7 août 2006	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
/heure 18,88 \$ (18,88 \$)	/heure 19,07 \$	/heure 19,35 \$	/heure 19,65 \$	/heure 20,04 \$

- 2. Opérateur/emballage, 11 salariés

7 août 2006	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
/heure 19,62 \$ (19,62 \$)	/heure 19,82 \$	/heure 20,11 \$	/heure 20,42 \$	/heure 20,82 \$

- 3. Homme de métier

7 août 2006	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
/heure 24,75 \$ (24,75 \$)	/heure 25,00 \$	/heure 25,37 \$	/heure 25,75 \$	/heure 26,27 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux prévu à sa classification, 90 % du taux après 1 an et 95 % du taux après 2 ans. Après 3 ans, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Cependant, pour les seules fins de détermination du taux de salaire des hommes de métier, l'employeur peut tenir compte des années d'expérience chez d'autres employeurs.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009
1 %	1,5 %	1,5 %	2 %

- **Primes**

Soir : 0,70 \$/heure — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 15 h et 23 h

Nuit : 0,90 \$/heure ^{1^{er} oct. 2006} 1,10 \$/heure
— salarié dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 23 h et 7 h

Dimanche : 50 % du taux normal — si le dimanche fait partie de l'horaire normal du salarié, sauf pour le camionneur

Disponibilité : 1 heure au taux normal/jour — salarié du service de l'entretien, pour chaque jour pour lequel il est en service avec « pagette »

Chef d'équipe : 1,50 \$/heure

Poste de relève **N** :
0,50 \$/heure — dès que la formation du salarié est complétée, et ce, pour les heures effectuées sur son occupation principale.

1,50 \$/heure en plus du nouveau taux — si le salarié est assigné en relève à un taux supérieur au sien

- **Allocations**

Souliers et/ou bottes de sécurité : ^{7 août 2006} 130 \$/année ^{1^{er} oct. 2007} 135 \$/année
125 \$/année

^{1^{er} oct. 2008} 140 \$/année ^{1^{er} oct. 2009} 145 \$/année

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/année — salarié à temps complet qui a 1 an d'ancienneté

- **Congés mobiles**

3 jours/année

N.B. Au prorata pour le salarié à temps partiel, ou les absences pour maladie, mise à pied et conflits de travail **N**.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	4,0 %
3 ans	96 heures	4,8 %
4 ans	120 heures	6,0 %
9 ans	136 heures	6,8 %
10 ans	144 heures	7,2 %
12 ans	160 heures	8,0 %
17 ans	168 heures	8,4 %
19 ans	176 heures	8,8 %
20 ans	200 heures	10,0 %
30 ans	240 heures	12,0 %

- **Droits parentaux**

Ils sont accordés 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 durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de retraite.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié au travail.

N.B. Cependant, toute augmentation des primes après le 30 juin 2008 est assumée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

1. Congés de maladie [N]

À compter du 1^{er} octobre 2006 et à chaque 1^{er} octobre par la suite, le salarié à temps plein actif au travail a droit à un crédit de 48 heures de congé de maladie.

Le solde des journées de maladie non utilisées est versé au salarié avec la paie de la semaine qui comprend le 30 septembre de chaque année.

Cependant, le salarié peut transformer la totalité ou une partie de la valeur en argent des journées de maladie non utilisées et la verser dans une banque. Cette banque peut être utilisée dans l'avenir, sans limite de temps, et peut être monnayée soit pour combler la perte de salaire de la période de carence de 5 jours de l'assurance salaire ou soit pour combler la différence entre le 70 % reçu par le régime et 100 % du salaire. Le salarié peut également recevoir le solde total de la banque en cas de mise à pied de plus de 5 jours ou en cas de démission, retraite, congédiement ou licenciement permanent.

2. Assurance salaire

Indemnité : (le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à une indemnité d'assurance salaire selon le tableau suivant :)

(Ancienneté (Durée totale	Durée à 100 % d'indemnité	Balance durée	Indemnité)
(après 520 heures	17 sem.	1 sem.	16 sem.	66,67 %)
(1 an	26 sem.	2 sem.	24 sem.	70,00 %)
(5 ans	26 sem.	5 sem.	21 sem.	70,00 %)
(10 ans	26 sem.	10 sem.	16 sem.	70,00 %)
(25 ans	26 sem.	13 sem.	13 sem.	70,00 %)
()

Le salarié à temps complet qui a au moins 1 an d'ancienneté a droit à 70 % de son salaire pour une période maximale de 26 semaines. Cependant, dans le cas d'une hospitalisation, le versement des 2 premières semaines est égal à 85 % du salaire et à 70 % du salaire pour les 24 semaines qui suivent.

Début : 1^{er} jour, hospitalisation; 6^e jour, maladie

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à 5 % des heures payées au salarié avec un maximum de 40 heures ou 42 heures/semaine selon que l'horaire normal de travail du salarié soit basé sur 40 ou 42 heures.

N.B. Le salarié embauché avant 1984 et encore à l'emploi fait l'objet de dispositions distinctes en ce qui concerne le régime de retraite.

**Natrel inc. (Québec)
et
Le Syndicat national du lait inc. — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries alimentaires – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 187
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 7; hommes : 180
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et livreur vendeur
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2005
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2012
- **Date de signature :** 13 juillet 2006
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général

3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	29 juin 2008
/heure 21,31 \$ (20,79 \$)	/heure 21,89 \$	/heure 22,49 \$	/heure 23,11 \$
28 juin 2009	4 juill. 2010	3 juill. 2011	
/heure 23,74 \$	/heure 24,45 \$	/heure 25,19 \$	

2. Vérificateur expédition/réception, 80 salariés

3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	29 juin 2008
/heure 21,72 \$ (21,19 \$)	/heure 22,31 \$	/heure 22,92 \$	/heure 23,55
28 juin 2009	4 juill. 2010	3 juill. 2011	
/heure 24,20 \$	/heure 24,92 \$	/heure 25,67 \$	

3. Mécanicien de maintenance

	3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	29 juin 2008
1 ^{re} année	/heure 21,50 \$ (20,98 \$)	/heure 22,09 \$	/heure 22,69 \$	/heure 23,32 \$
3 ^e année	22,61 \$ (22,06 \$)	23,22 \$	23,86 \$	24,52 \$
28 juin 2009	4 juill. 2010	3 juill. 2011		
/heure 23,96 \$ 25,19 \$	/heure 24,68 \$ 25,95 \$	/heure 25,42 \$ 26,73 \$		

Augmentation générale

3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	29 juin 2008
2,5 %	2,7 %	2,7 %	2,75 %
28 juin 2009	4 juill. 2010	3 juill. 2011	
2,75 %	3 %	3 %	

Rétroactivité

Le salarié sur la liste de paie le 13 juillet 2006 a droit à une rétroactivité de 2,5 % pour toutes les heures payées dans la période du 3 juillet 2005 au 1^{er} juillet 2006 et de 5,2 % pour toutes les heures payées pour la période du 2 juillet 2006 au 13 juillet 2006.

• Primes

	1 ^{er} juill. 2007	29 juin 2008	28 juin 2009
Soir : (3,50 \$) 3,70 \$/j. — fin après 20 h	3,85 \$/j.	4 \$/j.	4,15 \$/j.

	1 ^{er} juill. 2007	29 juin 2008	28 juin 2009
Nuit : (4,50 \$) 4,70 \$/j. — début entre 20 h et 5 h	4,85 \$/j.	5 \$/j.	5,15 \$/j.

Dimanche : 10 \$/jour — salarié dont la semaine normale de travail comprend le dimanche rémunéré au taux normal. Cette prime ne s'applique pas si la rémunération du dimanche est assujettie à l'application des heures supplémentaires.

Chauffeur d'un camion double remorque : 7 \$/jour

Chef d'équipe : (10 \$) 20 \$/sem. de plus que le salaire payé au département

• Allocations

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

Uniformes, vêtements et chaussures appropriés : l'employeur défraie en entier le coût d'achat — salarié de l'intérieur

coût d'un uniforme et remplacement à tous les 12 mois des articles le nécessitant à la suite d'une usure normale — salarié de l'extérieur

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

4 jours/année

Au cours des 15 derniers jours de novembre de chaque année, l'employeur paie au salarié qui a travaillé un jour et plus pendant l'année, au taux de salaire alors en vigueur, 1 jour de salaire pour chaque jour non utilisé pendant l'année en cours.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou salaire hebdomadaire normal
5 ans	3 sem.	6 % ou salaire hebdomadaire normal
10 ans	4 sem.	8 % ou salaire hebdomadaire normal
15 ans	5 sem.	8 % pour les 4 premières semaines et 2,5 % pour la 5 ^e semaine ou salaire hebdomadaire normal
30 ans	6 sem.	8 % pour les 4 premières semaines et 2,5 % pour les 5 ^e et 6 ^e semaines ou salaire hebdomadaire normal

Congés supplémentaires

Le salarié admissible qui a 1 an de service et plus au 1^{er} mai d'une année, et qui ne prend pas de vacances payées entre la période débutant avec le premier dimanche du mois de juin et se terminant le samedi précédant le premier dimanche du mois de septembre, a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances payées.

Cependant, pour avoir droit à la semaine supplémentaire de vacances payées, le salarié doit être disponible pour travailler pendant toute la période prévue ci-dessus.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Le congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de la naissance, à moins que la santé de la salariée ne l'exige.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : l'employeur paie (20,20 \$) 20,40 \$/sem./protection individuelle et (26,51 \$) 26,77 \$/sem./protection familiale

N.B. La contribution hebdomadaire de l'employeur incluant les taxes applicables ne dépassera pas 50 % du coût réel des primes.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent au 1^{er} novembre a droit à un crédit de 10 jours. Au cours des 15 derniers jours de novembre de chaque année, l'employeur paie au salarié qui a travaillé un jour et plus pendant l'année, au taux de salaire alors en vigueur, 1 jour de salaire pour chaque jour non utilisé pendant l'année en cours.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié permanent contribuent respectivement pour un minimum de (3,5 %) 3,75 % du salaire hebdomadaire de base du salarié, 4 % à compter du 2 juillet 2007.

**Blue Water Seafoods inc. (Lachine)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue
Water Seafoods — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (178) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 54 %; hommes : 46 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 novembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 15 novembre 2009
- **Date de signature :** 29 juin 2006
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide général, 80 salariés

29 juin 2006	16 nov. 2006	16 nov. 2007	16 nov. 2008
/heure 17,05 \$ (16,70 \$)	/heure 17,41 \$	/heure 17,87 \$	/heure 18,43 \$

2. Électromécanicien

29 juin 2006	16 nov. 2006	16 nov. 2007	16 nov. 2008
/heure 21,22 \$ (20,87 \$)	/heure 21,58 \$	/heure 22,04 \$	/heure 22,60 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 1,30 \$ de moins que le taux de sa classification pendant sa période de probation.

Augmentation générale

29 juin 2006	16 nov. 2006	16 nov. 2007	16 nov. 2008
0,35 \$/heure	0,36 \$/heure	0,46 \$/heure	0,56 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 29 juin 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures rémunérées dans la période du 16 novembre 2005 au 29 juin 2006. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 29 juin 2006.

Primes

Après-midi : (0,50 \$) 0,55 \$/heure

Nuit : (0,65 \$) 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 0,45 \$/heure de plus que le taux de la classification la plus élevée du groupe pour lequel le salarié agit comme chef d'équipe

Allocations

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

Chaussures de sécurité et/ou bottes de caoutchouc : fournies par l'employeur et remplacement au besoin lorsque requis

Lunettes de sécurité avec prescription [N] : 1 paire/3 ans

Jours fériés payés

13 jours/année

Congé mobile

1 jour/année

Congés annuels payés

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

Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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 se termine au plus tard 5 semaines après la date 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 n'excédant pas 3 semaines.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé parental

La ou le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

— mort accidentelle : 25 000 \$

— perte accidentelle de la vue ou d'un membre : (18 000 \$) varie selon la perte subie

— conjoint : 6 000 \$

— enfant : 2 000 \$

— retraité et sa personne conjointe : 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire normal jusqu'au maximum versé par l'assurance emploi pour une période maximale de 17 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire normal pour une période maximale de 2 ans

Début : à compter de la 18^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du médical majeur, sans franchise, pour le salarié et sa famille maximum 10 000 \$/assuré, sauf pour les médicaments qui sont remboursés à 90 % sans maximum; frais paramédicaux incluant physiothérapeute, chiropraticien et ostéopathe, maximum 500 \$/année/personne assurée; 100 % du coût d'une chambre privée

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 90 % du médical majeur après une franchise de 10 \$/année/famille, maximum 500 \$/salarié et 500 \$/personne à charge; remboursement à 100 % des traitements ordinaires et à 80 % des traitements majeurs sans franchise, maximum 1 000 \$/salarié et personne à charge; 100 % des prothèses dentaires, sans franchise, maximum 1 000 \$/salarié et personne à charge, 1 fois/5 ans. Les frais sont remboursés selon le barème de l'année courante de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec.

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a terminé sa période de probation contribuent respectivement pour (0,30 \$) 0,40 \$/heure normale travaillée dans un REER collectif Bâtirente.

4

Pretium (Pointe-Claire)

et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 599 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (71) 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 %; hommes : 40 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 2006
- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2009
- **Date de signature** : 6 juillet 2006

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Fin de semaine

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

• Salaires

1. Inspecteur emballleur

	1 ^{er} avril 2006		1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	/heure		/heure	/heure
début	10,50 \$ (10,29 \$)		10,61 \$	10,71 \$
après 2 ans	12,25 \$ (11,89 \$)	après 12 mois	12,61 \$	12,99 \$

2. Opérateur I, 29 salariés

	1 ^{er} avril 2006		1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	/heure		/heure	/heure
début	10,50 \$ (10,29 \$)		10,61 \$	10,71 \$
après 2 ans	12,60 \$ (12,23 \$)	après 12 mois	12,97 \$	13,36 \$

3. Préposé à l'assurance qualité

	1 ^{er} avril 2006		1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	/heure		/heure	/heure
début	10,50 \$ (10,29 \$)		10,61 \$	10,71 \$
après 2 ans	13,55 \$ (12,91 \$)	après 12 mois	13,96 \$	14,38 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
2 % ¹	1 % ¹	0,10 \$/heure ¹
3 % ²	3 % ³	3 % ³

¹ sur le taux de début

² sur le taux après 2 ans

³ sur le taux après 12 mois

Ajustement

	1 ^{er} avril 2006
Préposé à l'assurance qualité	0,25 \$/heure*

* sur le taux après 2 ans

• Primes

Soir : 0,20 \$/heure — de 15 h à 23 h

Nuit :

0,45 \$/heure — de 23 h à 7 h

0,10 \$/heure — le vendredi de 0 h à 7 h

Présence au travail : 100 \$/période de 3 mois — salarié n'ayant eu aucune absence au travail ou retard pendant la période

De plus, au 31 décembre de chaque année, une prime supplémentaire est accordée au salarié qui n'a pas utilisé toutes ses journées mobiles selon le tableau suivant :

Absence	Montant
aucune	150 \$
1 jour et moins	100 \$
2 jours et moins	50 \$
plus de 2 jours	aucun

N.B. Le salarié ne perd pas sa prime de présence à cause d'une absence pour des raisons établies selon les modalités prévues.

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Uniformes : l'employeur défraie 100 % du coût d'achat et remplace au besoin les pièces de l'uniforme qui sont usées ou détériorées

Souliers de sécurité : (fournis par l'employeur) maximum 80 \$/année excluant les taxes

• Jours fériés payés

12 jours/année

N.B. Pour les équipes de fin de semaine, le paiement des jours fériés payés est appliqué en conformité avec la Loi sur les normes du travail.

• Congés mobiles

Le salarié a droit chaque année à des congés mobiles selon le tableau suivant :

Années de service	Durée
1 an	2 jours
2 ans	3 jours
5 ans	4 jours
10 ans	5 jours

Les jours non utilisés sont payés au salarié avec la dernière paie de l'année en cours.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de 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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La participation du salarié sert d'abord à couvrir la totalité de la prime de l'assurance salaire et le solde est réparti en parts égales entre les autres assurances.

N.B. Les frais médicaux sont couverts pour le salarié 3 mois après qu'il ait complété sa période de probation. Les frais dentaires sont couverts pour le salarié 6 mois après qu'il ait complété sa période de probation.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 1 an de service contribuent respectivement dans un REER collectif pour un montant maximum égal à 1 % du salaire annuel du salarié. Pour le salarié qui a 2 ans de service, l'employeur contribue pour un montant maximum égal à 2 % du salaire annuel du salarié. Pour le salarié qui a 3 ans de service, l'employeur contribue pour un montant maximum égal à 3 % du salaire annuel du salarié.

N.B. La participation des salariés qui ont respectivement 2 ans de service et 3 ans de service demeure à 1 % de leur salaire annuel.

5

**Manufacturier Patella inc. (La Salle)
et
Le Syndicat international des métiers, local 2817
— FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Meubles et articles d'ameublement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (118) 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 110
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 15 octobre 2010
- **Date de signature :** 30 juin 2006

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

• Salaires

1. Journalier

15 oct. 2005	15 oct. 2007	15 oct. 2008	15 oct. 2009
/heure 12,65 \$ (12,65 \$)	/heure 12,84 \$	/heure 13,03 \$	/heure 13,29 \$

2. Chef d'équipe « 1 », 21 salariés

15 oct. 2005	15 oct. 2007	15 oct. 2008	15 oct. 2009
/heure 23,88 \$ (23,88 \$)	/heure 24,24 \$	/heure 24,60 \$	/heure 25,09 \$

Augmentation générale

15 oct. 2007	15 oct. 2008	15 oct. 2009
1,5 %	1,5 %	2 %

Montants forfaitaires

À compter du 15 octobre 2005, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 500 \$ qui lui est versé à raison de 10 \$/semaine afin de réduire les primes de l'assurance groupe payées par le salarié.

À compter du 15 octobre 2006, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 500 \$ qui lui est versé à raison de 10 \$/semaine afin de réduire les primes de l'assurance groupe payées par le salarié.

• **Primes**

Soir et nuit : 1 \$/heure

• **Allocations**

Bottes de sécurité : (85 \$) 100 \$ maximum/période de 12 mois

• **Jours fériés payés**

13 jours/année — salarié qui a complété 60 jours de service continu

• **Congés mobiles**

2 jours/année — salarié qui 2 ans d'ancienneté
 3 jours/année **[N]** — salarié qui a travaillé un minimum de 320 heures en temps supplémentaire dans l'année du 1^{er} mai au 30 avril

4 jours/année **[N]** — salarié qui a travaillé un minimum de 500 heures en temps supplémentaire dans l'année du 1^{er} mai au 30 avril

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié à l'exclusion **[N]** des déficits et surplus accumulés dans la 1^{re} année et la 2^e année de la convention, lesquels seront la responsabilité du syndicat.

N.B. Cependant, lors du prochain renouvellement, l'augmentation maximale de chaque année de la convention collective pour les fins des primes sera l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Toute augmentation au-delà de ce montant obligera les parties à réduire les bénéfices offerts par la police d'assurance afin de continuer un partage de la proportion 50/50.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de 0,50 \$/heure/salarié.

6

Emballages Mitchel-Lincoln Itée, division Drummondville

et Le Syndicat des salariés d'Emballages Mitchel-Lincoln, division Drummondville — CSN

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (115) 200

• **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 12; hommes : 188

• **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 :** 23 mai 2006

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

• **Salaires**

1. Journalier

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
18,54 \$	19,00 \$	19,48 \$	19,97 \$	20,47 \$
(18,09 \$)				

2. Opérateur et autres occupations, 106 salariés

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
20,54 \$	21,05 \$	21,58 \$	22,12 \$	22,67 \$
(20,04 \$)				

3. Opérateur de colleuse 1 face et préposé aux couteaux

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
21,38 \$	21,91 \$	22,46 \$	23,02 \$	23,60 \$
(20,86 \$)				

N.B. Le journalier reçoit à l'embauche 12,25 \$/heure. Par la suite, il reçoit une augmentation de 0,50 \$/heure à tous les 6 mois ou jusqu'à l'obtention du taux de journalier ou du taux prévu pour le poste qu'il occupe temporairement ou en permanence.

Augmentation générale

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

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2007 — décembre 2006
 2008 — décembre 2007
 2009 — décembre 2008
 2010 — décembre 2009

Mode de calcul

2007

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2007 par rapport à celui de décembre 2006 dépasse 4 %, l'excédent est payé pour toute tranche complète de 1 % d'augmentation de l'IPC.

2008, 2009 et 2010

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 1^{er} janvier 2007, 2008, 2009 et 2010.

• Prime :

Soir : 0,65 \$/heure $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 2008}{0,75 \text{ \$/heure}}$

Nuit : 0,75 \$/heure $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 2008}{0,95 \text{ \$/heure}}$

Remplacement temporaire d'un contremaître **[N]**:
1 \$/heure

• Allocations

Uniformes : 2 uniformes/année — camionneur

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

Souliers ou bottines de sécurité : (95 \$) 100 \$ 2 fois/année — salarié des départements des presses, de l'onduleuse et **[N]** de la conciergerie

2007	2008	2009
105 \$ 2 fois/année	110 \$ 2 fois/année	115 \$ 2 fois/année

2010
125 \$ 2 fois/année

(95 \$) 100 \$/8 mois — autres salariés

2007	2008	2009	2010
105 \$/8 mois	110 \$/8 mois	115 \$/8 mois	125 \$/8 mois

2008 2009
130 \$ 135 \$ 140 \$ — achat de chaussures de sécurité doublées pour les camionneurs, salariés dont les fonctions nécessitent qu'ils travaillent dans les remorques de camion et **[N]** réservistes

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

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés annuels payés

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

5 jours (dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de services 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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprenant une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et **[N]** une assurance dentaire est maintenu en vigueur.

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

1. Assurance vie

Mort accidentelle : double indemnité.

2. Soins dentaires **[N]**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Soins assurés : remboursement à 100 % des soins de prévention et de restauration; remboursement à 50 % des soins de restauration majeure, maximum 2 000 \$/année; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie de prévention et de restauration, maximum 1 000 \$/année

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 3,5 % du salaire hebdomadaire gagné du salarié, 4 % à compter du 1^{er} janvier 2009 et 4,5 % au 1^{er} janvier 2010

7

Imprimerie Art Graphique inc. (Trois-Rivières)
et

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

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

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (55) 61

• Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 42; hommes : 19

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production et bureau

- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2011

N.B. Il y aura réouverture de la convention collective à compter du 1^{er} mars 2009 pour la renégociation des taux de salaires au 1^{er} février 2009 et au 1^{er} février 2010 uniquement si l'IPC de janvier 2009 excède 3 % d'augmentation par rapport à celui de janvier 2008, selon Statistique Canada, l'indice d'ensemble pour le Canada non désaisonnalisé.

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

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

• Salaires

1. Aide général et autres occupations

	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008	1 ^{er} févr. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	8,45 \$ (8,28 \$)	8,61 \$	8,79 \$	8,96 \$
max.	10,14 \$ (9,94 \$)	10,34 \$	10,55 \$	10,76 \$

1^{er} févr. 2010

/heure
9,14 \$
10,97 \$

2. Technicien en informatique et autres occupations, 17 salariés

	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008	1 ^{er} févr. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,85 \$ (9,66 \$)	10,05 \$	10,25 \$	10,46 \$
max.	16,97 \$ (16,64 \$)	17,31 \$	17,66 \$	18,01 \$

1^{er} févr. 2010

/heure
10,67 \$
18,37 \$

3. Pressier/4 couleurs et plus, 30 pouces et plus

	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008	1 ^{er} févr. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	10,70 \$ (10,49 \$)	10,91 \$	11,13 \$	11,35 \$
max.	22,08 \$ (21,64 \$)	22,52 \$	22,98 \$	23,43 \$

1^{er} févr. 2010

/heure
11,58 \$
23,90 \$

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008	1 ^{er} févr. 2009	1 ^{er} févr. 2010
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures rémunérées par l'employeur dans la période du 1^{er} février 2006 au 20 juillet 2006. La rétroactivité est payable dans les 21 jours suivant le 20 juillet 2006.

• Primes

Soir : 1 \$/heure

Nuit : 1,35 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année*

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au salarié dans les 15 premiers jours de l'année suivante, et ce, au taux en vigueur le 31 décembre.

*En autant que le salarié les a accumulés l'année précédente à raison de 1 journée/500 heures payées par l'employeur.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée					Indemnité				
	2006	2008	2006	2008	2009	2010	2006	2008	2009	2010
1 an	1	10 jours	10	10	10	10	4,0 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
5 ans	5	15 jours	15	15	15	15	6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %
15 ans	15	20 jours	20	20	20	20	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %
—	25 ans ^N	—	22 jours	24	25	—	8,8 %	9,6 %	10,0 %	10,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.

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. Toutefois, la salariée peut utiliser ses congés mobiles lors de telles absences.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 5 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 5 jours sans solde

4. Congé parental

Le salarié qui est le père ou la mère d'un nouveau-né et le salarié 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 parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au fond de solidarité FTQ pour un montant égal à celui du salarié à raison de 1 \$ versé pour chaque 1 \$ souscrit par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$/année.

8

**Les Forges de Sorel Cie (Saint-Joseph de Sorel)
et
Le Syndicat des aciers forgés, Sorel — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières — Première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (203) 230
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 230
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production et entretien
- **Échéance de la convention précédente** : 4 mars 2006
- **Échéance de la présente convention** : 28 février 2009
- **Date de signature** : 20 juillet 2006
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
ou
10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipes de 12 heures**
moyenne de 40 heures/sem.— 2 équipes et 3 équipes
moyenne de 42 heures/sem.— 2 équipes de jour
- **Opération sur les relèves de 12 heures continues**
moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Concierge et journalier

5 mars 2006 25 févr. 2007 2 mars 2008

/heure	/heure	/heure
20,72 \$ (20,07 \$)	21,37 \$	22,02 \$

2. Opérateur à l'aciérie, conducteur de pont roulant/forge et autres occupations, 45 salariés

5 mars 2006 25 févr. 2007 2 mars 2008

/heure	/heure	/heure
23,78 \$ (23,13 \$)	24,43 \$	25,08 \$

3. Premier préposé au four de 35 tonnes et préposé au four-poche

5 mars 2006 25 févr. 2007 2 mars 2008

/heure	/heure	/heure
26,08 \$ (25,43 \$)	26,73 \$	27,38 \$

N.B. Il existe un régime de partage des profits.

Augmentation générale

5 mars 2006 25 févr. 2007 2 mars 2008

0,65 \$/heure	0,65 \$/heure	0,65 \$/heure
---------------	---------------	---------------

N.B. L'écart entre les classes est de 0,25 \$/heure pour les classes paires et de 0,26 \$/heure pour les classes impaires.

• **Primes**

Soir: 0,40 \$/heure — entre 16 h et 24 h, sauf de 16 h à 16 h 30 pour le salarié de jour

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

Équipes de 12 heures : 0,75 \$/heure — entre 17 h et 22 h

Dimanche : 3,50 \$/heure — salarié qui commence ses heures normales le samedi soir entre 17 h et 22 h et qui les termine le dimanche soir aux mêmes heures

Samedi : 1,50 \$/heure — salarié qui commence ses heures normales le vendredi soir entre 17 h et 22 h et qui les termine le samedi soir aux mêmes heures

Formateur **N**: 4 heures au taux normal

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité prescrites : remboursement à 100 % du coût d'achat jusqu'à concurrence du coût des verres de sécurité prescrits et des montures approuvées par le comité de santé et sécurité, et ce, 2 fois/année

Vêtements de sécurité : fournis et entretenus par l'employeur — mécanicien, soudeur, électricien, machiniste d'entretien, plombier, briqueteur et aide-briqueteur, journalier entretien, mécanicien de machines fixes, inspecteur, graisseur, premier préposé au four 35 tonnes **N**, préposé au four-poche **N**, deuxième préposé au four 35 tonnes **N**, pocheur **N**, démouleur **N**, préposé à la ferraille **N** et chef de groupe aciérie **N**

Outils personnels : 200 \$/an maximum pour remplacer les outils défectueux utilisés au travail — mécanicien, électricien, machiniste maintenance, plombier, électronicien et mécanicien de machines fixes

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
		2006-2007	2008
1 an	10 jours	4,50 %	4,60 %
4 ans	15 jours	6,75 %	6,90 %
10 ans	20 jours	9,00 %	9,20 %
15 ans	22 jours	9,90 %	10,12 %
20 ans	25 jours	11,25 %	11,50 %
25 ans	30 jours	13,50 %	13,80 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

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

- 2. **Congé d'adoption**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie (0,50 \$) 0,60 \$/heure payée/salarié, 0,70 \$/heure à compter du 25 février 2007, 0,75 \$/heure à compter du 2 mars 2008, sauf pour l'assurance salaire

- 2. **Congés de maladie** **N**

Au cours de la 1^{re} semaine complète de janvier, l'employeur remet au salarié qui a des droits d'ancienneté, une heure de congé de maladie payé au taux normal. Pour l'année 2006, la banque de maladie sera versée en même temps que la rétroactivité.

- 3. **Régime et retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement un montant égal à 5,5 % pour chaque heure normale payée.

**Corporation UTC Canada, division ICP (Sherbrooke)
Produits de confort international
et
L'Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section
locale 922 — 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** : (147) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 % ; hommes : 90 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 28 juin 2006

- **Échéance de la présente convention** : 25 juin 2011

- **Date de signature** : 4 juillet 2006

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

ou

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

- **Salaires**

- 1. **Journalier**

29 juin 2006	29 juin 2007	29 juin 2008	29 juin 2009	29 juin 2010
/heure 11,16 \$ (10,86 \$)	/heure 11,47 \$	/heure 11,78 \$	/heure 12,13 \$	/heure 12,50 \$

- 2. **Assembleur et autres occupations, 50 salariés**

	29 juin 2006	29 juin 2007	29 juin 2008	29 juin 2009
après 4 mois	/heure 12,53 \$ (12,19 \$)	/heure 12,87 \$	/heure 13,22 \$	/heure 13,62 \$
après 24 mois	13,81 \$ (13,44 \$)	14,19 \$	14,58 \$	15,02 \$

- 29 juin 2010

/heure
14,03 \$
15,47 \$

- 3. **Technicien industriel maintenance** **N**

29 juin 2006	29 juin 2007	29 juin 2008	29 juin 2009	29 juin 2010
/heure 19,25 \$	/heure 19,78 \$	/heure 20,32 \$	/heure 20,93 \$	/heure 21,56 \$

- Augmentation générale**

29 juin 2006	29 juin 2007	29 juin 2008	29 juin 2009	29 juin 2010
2,75 %	2,75 %	2,75 %	3 %	3 %

- Rétroactivité**

Les salariés ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées entre le 29 juin 2006 et le 4 juillet 2006. Le montant est versé dans les 15 jours suivant le 4 juillet 2006.

- **Primes**

Soir : (0,50 \$) 0,65 \$/heure

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

Chef de groupe : 0,75 \$/heure

- **Allocations**

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

- Chaussures de sécurité** :

(maximum de 100 \$/année pour le soudeur et de 75 \$/année pour les autres salariés) 100 \$/année maximum — tous les salariés

Lunettes de sécurité prescrites : (100 \$) 200 \$/année maximum

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
5 ans	15 jours	6 %
13 ans	20 jours	8 %

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (44 \$) 47,10 \$/mois/salarié

N.B. Au 29 juin de chaque année, l'employeur ajustera sa contribution de façon à ce que les sommes versées annuellement représentent 50 % des coûts totaux pour assurer l'ensemble des salariés, pourvu que l'augmentation de la contribution de l'employeur n'augmente pas de plus de 3 %/année.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (0,28 \$) 0,33 \$/heure/salarié, 0,35 \$/heure à compter du 29 juin 2009 et 0,37 \$/heure à compter du 29 juin 2010, maximum 40 heures/sem.

De plus, l'employeur verse, au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, 1 \$ pour chaque dollar versé par le salarié jusqu'à concurrence de 525 \$/an.

10

**Plombco inc. (Salaberry-de-Valleyfield)
et
L'Association syndicale des salarié(es) de production
et services**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (40) 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 %; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 16 octobre 2006
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2012
- **Date de signature :** 17 août 2006
- **Durée normale du travail**
(8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.) 37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide opérateur/moulage plomb, 16 salariés

	11 juin 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	10,77 \$ (9,91 \$)	10,93 \$	11,09 \$	11,26 \$	11,43 \$
max.	12,29 \$ (11,31 \$)	12,47 \$	12,66 \$	12,85 \$	13,04 \$

1^{er} mai 2011

	/heure
min.	11,66 \$
max.	13,30 \$

2. Opérateur de machines « millwright »/atelier d'usinage et maintenance

11 juin 2006

	/heure
min.	20,60 \$
max.	23,47 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale pour les salariés de l'atelier d'usinage et de la maintenance.

Pour certaines occupations, il existe un système de prime de productivité qui s'ajoute aux taux de base prévus à la convention.

Augmentation générale

11 juin 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
8,66 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} mai 2006 au 11 juin 2006.

• **Primes**

Soir : (0,45 \$) 0,60 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : (0,90 \$) 1,05 \$/heure — de 24 h à 8 h

Remplacement d'un superviseur : 1,50 \$/heure — pour toutes les heures travaillées lorsque le salarié remplace un (chef d'équipe ou un contremaître) superviseur pour plus d'une journée

• **Allocations**

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

Bottes de travail : 110 \$/année	1^{er} janv. 2007	1^{er} janv. 2008
	115 \$/année	120 \$/année

1^{er} janv. 2009 **1^{er} janv. 2010**

125 \$/année	130 \$/année
--------------	--------------

N.B. À ces montants, on doit ajouter 50 \$ pour l'achat de bottes à languettes au service du moulage « ZAMAK ».

Pour l'achat de souliers de travail, le montant est fixé à 60 % de celui alloué pour les bottes de travail **N**.

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

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Congés supplémentaires**

Le salarié permanent qui a plus d'un an de service a droit à 3 jours de congé devant être pris entre Noël et le jour de l'An, payés à raison de 1 % des gains bruts pour la période de 12 mois se terminant le 31 décembre de l'année en cours.

N.B. Cependant, le salarié qui bénéficie d'une 4^e semaine de congés annuels payés peut déplacer le 1 % prévu aux congés supplémentaires, et ce, afin de compléter la rémunération de cette 4^e semaine.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

(3 jours payés et 2 jours sans solde) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours d'ancienneté

3. Congé d'adoption

(3 jours payés et 2 jours sans solde) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours d'ancienneté

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié qui a terminé sa période de probation

1. Congés de maladie

Du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, l'employeur crédite au salarié permanent 2 jours de maladie et 3 jours si le salarié a 10 ans et plus d'ancienneté. Ces jours sont non cumulatifs d'une année à l'autre et ceux qui n'ont pas été pris au 15 décembre de chaque année sont payables au 1/20 du salaire brut gagné au cours des 4 dernières semaines.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à un pourcentage du salaire brut du salarié jusqu'à un maximum prévu, selon les tableaux suivants :

SALARIÉ QUI A MOINS DE 10 ANS D'ANCIENNETÉ

Année	Cotisation	Montant maximum
2006	0,50 %	200 \$
2007	1,00 %	250 \$
2008	1,25 %	300 \$
2009	1,50 %	350 \$
2010	1,75 %	400 \$
2011	2,00 %	450 \$

SALARIÉ QUI A PLUS DE 10 ANS D'ANCIENNETÉ

Année	Cotisation	Montant maximum
2006	1,00 %	400 \$
2007	1,50 %	450 \$
2008	1,75 %	500 \$
2009	2,00 %	550 \$
2010	2,00 %	600 \$
2011	2,00 %	850 \$

N.B. Le salarié doit produire la preuve qu'il a contribué pour un montant au moins équivalent à un régime enregistré d'épargne retraite.

11

**Transformateur Bemag inc. (Farnham)
et
Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (47) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 %; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 mars 2006
- **Échéance de la présente convention :** 15 mars 2010
- **Date de signature :** 6 août 2006
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

15 mars 2006	
	/heure
min.	9,42 \$ (8,97 \$)
max.	11,62 \$ (11,07 \$)

2. Bobineur, 15 salariés

15 mars 2006	
	/heure
min.	10,19 \$ (9,70 \$)
max.	13,87 \$ (13,21 \$)

3. Technicien

15 mars 2006	
	/heure
min.	14,46 \$ (13,76 \$)
max.	16,87 \$ (16,07 \$)

N.B. Création de certains nouveaux titres d'emploi.

Il existe un système de prime de production.

Augmentation générale

15 mars 2006 15 mars 2007 15 mars 2008

5 % 5 % 5 %

Ajustements

Avant d'appliquer les augmentations de salaire prévues, les taux des titres d'emploi suivants sont ajustés comme suit :

	15 mars 2006
Monteur/soudeur, opérateur de Coupeuse	6 %
Lamineur	2 %
Monteur/soudeur de haute tension, lamineur de haute tension et bobineur de haute tension	1 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 15 mars 2006 au 6 août 2006.

• Primes

Soir et nuit : (0,30 \$) 0,50 \$/heure

Puissance : 0,50 \$/heure pour toutes les heures travaillées dans la journée — salarié qui effectue plus de 1 heure de travail sur les boîtiers de transformations de plus de 300 KVA

Chef d'équipe : (1 \$) 2 \$/heure

• Allocations

Bottes de sécurité : (75 \$) 100 \$/année maximum

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

(11) 13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

En plus des dispositions prévues aux lois et règlements d'ordre provincial ou fédéral, le père et la mère d'un enfant nouveau-né ou d'un enfant adopté ont droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours payés et 1 semaine sans solde

3. Congé d'adoption

5 jours payés et 1 semaine sans solde

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Il existe un régime d'assurance groupe facultatif comprenant un plan individuel et un plan familial et ce régime doit contenir au minimum les éléments décrits plus bas.

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :
— salarié : 25 000 \$
— mort et mutilation accidentelles : double indemnité
— conjoint : 10 000 \$
— enfant : 5 000 \$
— retraité : 2 000 \$

2. Congés de maladie

Au 15 mars de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de (2) 3 jours de congé de maladie.

Les jours non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivante.

3. Assurance salaire

Prestation : 70 % du salaire pour une durée de 104 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 7^e jour, maladie

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais admissibles sans franchise

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des verres correcteurs et des lentilles cornéennes

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui souscrit par le salarié jusqu'à un maximum de 3 % du salaire gagné versé par l'employeur, et ce, dans le plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.

12

Sico inc. (Longueuil)

et

Le Syndicat des employés de Sico inc., usine de Longueuil — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (95) 98
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 8; hommes : 90
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2007

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

- **Durée normale du travail**
9 ou 12 heures/j, 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Laveur

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 23,89 \$ (23,35 \$)	/heure 24,44 \$

2. Préposé à l'entrepôt et autres occupations, 30 salariés

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 24,13 \$ (23,59 \$)	/heure 24,68 \$

3. Technicien de laboratoire de préparation

1 ^{er} nov. 2005	21 nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 26,49 \$ (25,89 \$)	/heure 26,92 \$*	/heure 27,54 \$

* Équité salariale.

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification, 0,25 \$/heure de moins après 6 mois. Après 12 mois, le salarié reçoit le taux de sa classification. Toutefois, les salariés de métier sont exclus de cette disposition.

Augmentation générale

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

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2006

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période du 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2006 par rapport à celle du 1^{er} septembre 2004 au 31 août 2005 excède 2,3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire le 1^{er} novembre 2006.

- **Primes**

Soir : 0,95 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité :

fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottines et chaussures de sécurité : 1 paire/année et 1 remplacement/année lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : remboursement à 100 % du coût des verres, de la monture ainsi que le durcissement des verres, maximum 300 \$/période de 36 mois; 100 % du coût d'un examen de la vue, maximum 35 \$/année

- **Jours fériés payés**

6 jours/année + les jours ouvrables compris entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
4 ans	3 sem.	6,0 %
9 ans	4 sem.	8,0 %
18 ans	5 sem.	10,0 %
23 ans	5 sem. + 1 jour	10,4 %
24 ans	5 sem. + 2 jours	10,8 %
25 ans	5 sem. + 3 jours	11,2 %
26 ans	5 sem. + 4 jours	12,0 %
27 ans	6 sem.	12,0 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 1 an et plus de service a droit à un montant supplémentaire équivalant à 20 % calculé sur son allocation de vacances.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines. Si la salariée reçoit des prestations de maternité de l'assurance emploi, l'employeur lui verse un supplément aux prestations de maternité représentant la différence entre 90 % de son salaire normal et les prestations reçues, et ce, pour une période maximale de 15 semaines.

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée qui subit une interruption de grossesse a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines.

La salariée qui subit une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée peut, en outre, bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 4 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité

— salarié : 2 fois le salaire annuel de base arrondi au 1 000 \$ suivant

— retraité : réduction de 50 % de l'indemnité prévue au moment de la prise de la retraite ou à l'âge de 65 ans ainsi qu'à chaque anniversaire subséquent, soit de la naissance ou de la retraite selon le cas, et ce, jusqu'à un montant minimum de 2 000 \$

2. Congés de maladie

À compter du 1^{er} novembre de chaque année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un maximum de 64 heures de congés de maladie, et ce, à raison de 1 heure/20 heures normales travaillées durant l'année civile précédente, arrondi au 0,5 supérieur. Les jours non utilisés au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 octobre sont payables au salarié au mois de décembre de chaque année.

Les jours de congés de maladie peuvent être utilisés pour des congés personnels.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire de base, maximum 600 \$/semaine, pour une durée maximale de 25 semaines pour cause de maladie et 26 semaines pour cause d'accident

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

N.B. Dans le cas d'une absence pour maladie, le salarié a droit aux prestations d'assurance salaire de courte durée après que se soit écoulé le même nombre de jours que celui que le salarié travaille normalement dans une semaine.

La prestation prend fin au 65^e anniversaire de naissance du salarié ou au départ pour la retraite s'il est antérieur.

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel assuré, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans ou dès le jour même du 65^e anniversaire de naissance, si celui-ci coïncide avec le 1^{er} jour du mois

N.B. La prestation prend fin à la date de la retraite ou, au plus tard, le jour où il reste 26 semaines avant le 65^e anniversaire de naissance.

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % de tous les frais admissibles, soit les frais hospitaliers, les frais de médicaments sur ordonnance et les frais médicaux, et ce, jusqu'à un maximum de 25 000 \$/année au Canada et de 25 000 \$/année en dehors du Canada après une franchise de 25 \$/année; à 100 % d'une chambre semi-privée, sans franchise, ainsi que des frais pour les services d'un chiropraticien après la franchise prévue; frais d'un orthophoniste, physiothérapeute autorisé, ostéopathe, podiatre, psychologue, naturopathe, audiologiste, ergothérapeute, masseur et chiropraticien autorisé, maximum 400 \$/année/praticien/personne; remboursement des appareils auditifs sur ordonnance, maximum 300 \$/année/personne; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention et de diagnostic, et ce, sans franchise à l'exception des soins se rapportant principalement à un traitement d'orthodontie; à 80 % des frais admissibles pour les palliations, urgences, restaurations, chirurgie, et ce, après la franchise prévue; à 60 % des prothèses dentaires, et ce, après la franchise prévue; le remboursement maximal de tous les frais assurés combinés est de 1 250 \$/année/personne

N.B. Lorsqu'elle s'applique, la franchise prévue est de 25 \$/année/salarié ou famille.

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec plusieurs modifications.

Cotisation : le salarié contribue pour 3,5 % de son salaire, 4,62 % à compter du 1^{er} décembre 2006; pour une période de 6 mois à compter du 1^{er} juillet 2006 le salarié versera une cotisation supplémentaire de 1,12 % du salaire; l'employeur assumera pour l'année 2006 le solde du coût du service courant basé sur l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2003, soit 4,62 % de la masse salariale.

Le taux de cotisation pour service courant des salariés et de l'employeur sera ajusté automatiquement, à la hausse ou à la baisse, à la suite de chacune des évaluations actuarielles du régime de façon à ce que chaque partie cotise 50 % du coût de service courant du régime. Cet ajustement entrera en vigueur le 1^{er} du mois suivant le dépôt d'un rapport d'évaluation actuarielle auprès de la Régie des rentes du Québec.

De plus, l'employeur contribue pour 2 % du salaire normal/mois/salarié dans un REER collectif.

13

**Hydro-Québec
et**

Le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, SCFP, section locale 4250 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Communications et autres services publics
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (3 374) 3 424
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 436; hommes : 1 988
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** spécialistes et professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 26 juin 2006
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Spécialiste niveau 1

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/année	/année
min.	32 812,52 \$ (32 652,36 \$)	33 469,80 \$
max.	58 598,28 \$ (58 306,56 \$)	59 770,36 \$

Spécialiste niveau A

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

	/année	/année	/année
	39 206,96 \$	39 989,56 \$	40 791,40 \$
	70 012,02 \$	71 412,38 \$	72 840,56 \$

2. Spécialiste niveau 3, 1 745 salariés

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

	/année	/année
min.	43 440,28 \$ (43 225,52 \$)	44 306,08 \$
max.	72 399,08 \$ (72 038,72 \$)	73 847,28 \$

3. Spécialiste niveau 4

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

	/année	/année
min.	49 711,48 \$ (49 465,52 \$)	50 708,32 \$
max.	82 856,28 \$ (82 443,92 \$)	84 513,52 \$

Spécialiste niveau D

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

	/année	/année	/année
	58 482,06 \$	59 651,54 \$	60 843,90 \$
	97 469,06 \$	99 418,54 \$	101 406,50 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale à compter du 1^{er} janvier 2007.

Tous les salariés sont admissibles au régime d'intéressement de l'entreprise.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

0,5 %	2 %	2 %	2 %	2 %
-------	-----	-----	-----	-----

Rétroactivité

Rétroactivement au 1^{er} janvier 2005 le salarié reçoit dans les 90 jours suivant le 26 juin 2006, une augmentation égale à 0,5 % de son salaire de base au 31 décembre 2004, sans toutefois dépasser le nouveau maximum du niveau de son emploi.

Rétroactivement au 1^{er} janvier 2006, le salarié reçoit dans les 90 jours suivant le 26 juin 2006, une augmentation égale à 2 % de son salaire de base au 31 décembre 2005, sans toutefois dépasser le nouveau maximum du niveau de son emploi.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant équivalant à 1,5 % du salaire de base du 31 décembre 2004 au prorata des heures normales rémunérées pour l'année 2005. Le montant est payé dans les 90 jours suivant le 26 juin 2006.

• **Primes**

Radioprotection : — travail effectué en milieu nucléaire

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
(0,36 \$) 0,37 \$/heure pour la bande orange	0,38 \$/heure	0,39 \$/heure

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

0,40 \$/heure	0,41 \$/heure
---------------	---------------

(0,94 \$) 0,96 \$/heure pour la bande jaune

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
0,98 \$/heure	1 \$/heure

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

1,02 \$/heure	1,04 \$/heure
---------------	---------------

(1,24 \$) 1,26 \$/heure pour la bande verte

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
1,29 \$/heure	1,32 \$/heure

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

1,35 \$/heure	1,38 \$/heure
---------------	---------------

Chargé d'équipe : 4 % du maximum salarial du niveau de l'emploi

Disponibilité niveau A [N] : 1 heure de salaire/8 heures de disponibilité

Disponibilité niveau B [N] : 0,50 heure de salaire/8 heures de disponibilité

Efficience [N] : Au moins 0,125 heure de salaire/8 heures de disponibilité

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
20 ans	25 jours	taux normal
30 ans	30 jours	taux normal

Lorsqu'un salarié permanent détient un diplôme universitaire répondant aux critères d'admissibilité, on considère l'année d'obtention du diplôme plutôt que les années de service continu pour le calcul des vacances, si c'est à son avantage :

Nombre d'années* Durée

1 an	20 jours
20 ans	25 jours
30 ans	30 jours

* Nombre d'années depuis qu'un salarié est diplômé d'une université reconnue.

Congés supplémentaires

Le salarié permanent qui, au 1^{er} mai, a atteint l'âge de 60 ans et plus ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année civile, a droit à un crédit supplémentaire de vacances préretraite établi comme suit :

Âge Durée

60 ans	5 jours
61 ans	10 jours
62 ans	15 jours
63 ans	20 jours
64 ans et plus	25 jours

Ces jours de vacances préretraite ne peuvent être reportés ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'une complication de grossesse, un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale liée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial. La salariée a 2 choix : être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard à la date d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ou encore être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la 8^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ainsi que pour les cours prénatals.

La salariée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec en autant qu'elle y a droit.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE - RQAP

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations; à 95 % de son salaire hebdomadaire normal pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire normal pour une durée de 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à 5 jours payés pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

4. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines consécutives.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie de base, une assurance vie complémentaire, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée et un régime de retraite est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée à 50 % par l'employeur pour les régimes d'assurance vie de base et complémentaire et pour l'assurance maladie et à 100 % pour les régimes d'assurance salaire du salarié permanent

N.B. Pour les années 2005 et 2006, le partage de coût du régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé et du régime d'assurance vie collective de base est modifié. La cotisation additionnelle temporaire de l'employeur est de 1,5 % du salaire de base versé en 2005 et de 0,5 % en 2006, non cumulatifs.

1. Remplacement de salaire

À chaque année, le salarié permanent admissible reçoit, proportionnellement au nombre d'années de service continu, la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours/année comme mentionné ci-dessous :

Service continu	Jours ouvrables
moins de 1 an	1 jour/mois, maximum de 10 jours
1 an à 24 ans	10 jours/année de service continu
25 ans et plus	260 jours

Les crédits ne sont pas cumulatifs, mais progressifs, en ce sens qu'ils se renouvellent d'une année à l'autre, quel que soit le nombre de jours compensés l'année précédente.

2. Assurance maladie

Frais assurés : franchise annuelle de 25 \$; remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée et d'une assurance voyage; remboursement à 80 % des médicaments; remboursement à 80 % des honoraires de chiropraticien, podiatre physiothérapeute, technicien en réadaptation physique et autres professionnels admissibles, maximum 35 \$/visite pour un maximum global de 1 000 \$/personne assurée/année; plusieurs autres frais admissibles.

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**La Régie des installations olympiques
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O.
— CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Services immobiliers et agences d'assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (61) 85
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 39; hommes : 46
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau et technique
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2010
- **Date de signature** : 22 juin 2006
- **Durée normale du travail**
Technique et bureau
7 heures/j., 35 heures/sem.
Service
8 heures/j., 40 heures/sem.
Funiculaire ^N
10 heures/j., 40 heures/sem. — de la 1^{re} semaine de septembre à la mi-juin
12 ou 13 heures/j., 37 heures/sem. — de la mi-juin à la dernière semaine d'août
- **Salaires**

1. Commissionnaire et autres occupations

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	13,63 \$ (13,36 \$)	13,90 \$	14,18 \$	14,46 \$
éch. 4	14,51 \$ (14,23 \$)	14,80 \$	15,10 \$	15,40 \$

2. Dessinateur et autres occupations, 20 salariés

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/avril
éch. 1	15,66 \$ (15,35 \$)	15,97 \$	16,29 \$	16,62 \$
éch. 12	23,46 \$ (23,00 \$)	23,93 \$	24,41 \$	24,90 \$

3. Estimateur et autres occupations

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	24,38 \$ (23,90 \$)	24,87 \$	25,37 \$	25,88 \$
éch. 3	26,31 \$ (25,79 \$)	26,84 \$	27,38 \$	27,93 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} avril 2006 au 22 juin 2006. La rétroactivité est payée dans les 60 jours suivant le 22 juin 2006.

• **Primes**

	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
Soir : (0,59 \$) 0,60 \$/heure	0,61 \$/heure	0,62 \$/heure	0,63 \$/heure

— salarié dont la moitié des heures et plus de son horaire normal se situent entre 18 h et 24 h

Nuit : le salarié dont la moitié des heures et plus de son horaire normal se situent entre 0 h et 7 h a droit à une prime de nuit selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Indemnité
Moins de 5 ans	11 %
De 5 à 10 ans	12 %
10 ans et plus	14 %

	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
Soir et nuit ^N : 0,60 \$/heure	0,61 \$/heure	0,62 \$/heure	0,63 \$/heure

— salarié du funiculaire dont la moitié et plus des heures de son horaire normal se situent entre 18 h et 7 h

	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
Chef d'équipe : (0,87 \$) 0,89 \$/heure	0,91 \$/heure	0,93 \$/heure

1^{er} avril 2009

0,95 \$/heure

Disponibilité : 1 heure du taux horaire de base/période de 8 heures

• **Allocations**

Uniformes et vêtements spéciaux : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale - RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

La salariée admissible au Régime d'assurance emploi - RAE et la salariée non admissible à l'un ou l'autre de ces régimes ont droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines

consécutives, qu'elles peuvent répartir à leur gré avant et après l'accouchement et comprend le jour de l'accouchement.

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé spécial lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Toutefois, ce congé ne peut se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée a droit à 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service a droit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RAE

La salariée qui a 20 semaines de service a droit à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE; à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour une durée de 12 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

La personne salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines consécutives. La personne salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité si l'état de santé de son enfant l'exige.

Le salarié qui le désire peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Pour la ou le salarié admissible au RQAP ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la ou le salarié a droit à une prolongation de son congé d'adoption si l'état de santé de son enfant l'exige.

La ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

CAS ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

La ou le salarié reçoit pendant les 10 semaines du congé d'adoption une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RQAP ou du RAE.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié a droit à 63 heures de congé de maladie sur une base de 35 heures/sem. ou à 72 heures/sem. sur une base de 40 heures/sem. Le salarié du funiculaire a droit à 5,5 heures/mois travaillé sur une base de 37 heures/sem. ou 6 heures/mois travaillé sur une base de 40 heures/sem./mois travaillé, maximum 72 heures [N]. Les heures non utilisées au cours de la période du 1^{er} juillet au 30 juin sont remboursées à la fin de cette période au taux de salaire en cours de cette période.

N.B. Le salarié peut convertir 3 jours de congé de maladie en vacances.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**La Régie des installations olympiques (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O.,
métiers et services — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Services immobiliers et agences d'assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (45) 58
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 58
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2010
- **Date de signature :** 22 juin 2006
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général et préposé aux équipements sportifs

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
/heure 16,60 \$ (16,27 \$)	/heure 16,93 \$	/heure 17,27 \$	/heure 17,62 \$

2. Électricien, ébéniste et autres occupations, 30 salariés

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
/heure 20,22 \$ (19,82 \$)	/heure 20,62 \$	/heure 21,03 \$	/heure 21,45 \$

Augmentation générale

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

N.B. Dans l'éventualité où le gouvernement consentirait des augmentations de salaires supplémentaires à celles prévues à la convention pour les années 2004 à 2010 aux employés de la fonction publique, l'employeur ajustera les règles de majoration afin de se conformer à ces nouveaux taux.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} avril 2006 au 22 juin 2006. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 22 juin 2006.

• **Primes**

Soir et nuit : (0,59 \$) 0,61 \$/heure — salarié dont la moitié et plus de son horaire de travail normal se situe entre 18 h et 7 h

1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
0,62 \$/heure	0,63 \$/heure	0,64 \$/heure

Disponibilité :

1 heure à taux simple/8 heures de disponibilité — salarié à qui l'employeur fournit un téléavertisseur ou tout autre mode de communication pour faciliter la communication

1 heure minimum au taux applicable — pour la disponibilité au domicile sans que la clause de rappel au travail s'applique

Soudure à haute pression : (1,29 \$) 1,32 \$/heure — soudeur détenteur d'un certificat de qualification

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

1,35 \$/heure 1,38 \$/heure 1,41 \$/heure

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

Ancienneté	Durée	Indemnité
1 an	(160 heures) 4 sem.	taux normal
17 ans	(168 heures) 21 jours	taux normal
19 ans	(176 heures) 22 jours	taux normal
21 ans	(184 heures) 23 jours	taux normal
23 ans	(192 heures) 24 jours	taux normal
25 ans	(200 heures) 25 jours	taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurances parallèles - RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

La salariée admissible au Régime d'assurance emploi - RAE et la salariée non admissible à l'un ou l'autre de ces régimes ont droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives, qu'elles peuvent répartir à leur gré avant et après l'accouchement et comprend le jour de l'accouchement.

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé spécial lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Toutefois, ce congé ne peut se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée a droit à 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service a droit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RAE

La salariée qui a 20 semaines de service a droit à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE; à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour une durée de 12 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La personne salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines consécutives. La personne salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité si l'état de santé de son enfant l'exige.

Le salarié qui le désire peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Pour la ou le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des

prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la ou le salarié a droit à une prolongation de son congé d'adoption si l'état de santé de son enfant l'exige.

La ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

CAS ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

La ou le salarié reçoit pendant les 10 semaines du congé d'adoption une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RQAP ou du RAE.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire et un régime de retraite.

Prime : l'employeur s'engage à payer au moins 50 % de la prime pour le salarié régulier et permanent.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 72 heures à titre de congé de maladie.

Un maximum de (48) 72 heures non utilisées au cours de la période allant du 1^{er} juillet au 30 juin sont remboursées à la fin de cette période au taux de salaire en vigueur pendant ladite période.

Le salarié peut convertir 3 jours de congé de maladie en vacances et les utiliser au moment convenu avec le supérieur immédiat **N**.

2. Régime de retraite

Le RREGOP est en vigueur pour la durée de la présente convention conformément aux dispositions de la loi qui régit ledit régime.

16

**La Ville de Repentigny
et**

**Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 2168 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (83) 299
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 237; hommes : 62
- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 20 juillet 2006
- **Durée normale du travail**

Hôtel de ville, Sécurité publique, technicien en génie civil

5 jours/sem., 33 heures/sem. payées pour 33,5 heures

Préposé aux télécommunications

Moyenne de 36,5 heures/sem.

Magasinier, préposé aux approvisionnements, secrétaire du Service des travaux publics, chantiers

5 jours/sem., 38,75 heures/sem. payées pour 40 heures

Piscine municipale, bibliothèque, agent d'information

33 heures/sem. payées pour 33,5 heures

Coordonnateur/Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire

5 jours/sem., 38,75 heures/sem. payées pour 40 heures selon les besoins du service

Brigadier N

Minimum 40 semaines/année, moyenne 20 heures/sem. selon les besoins

Salarié de la piscine

Minimum 3 heures/sem., maximum 20 heures/sem. selon les besoins — saisons automne, hiver et printemps
225 heures/été — saison estivale

• **Salaires**

1. Commis de bureau I et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
éch. 1	/heure 14,39 \$ (14,11 \$)	/heure 14,68 \$	/heure 15,05 \$	/heure 15,42 \$
éch. 6	17,29 \$ (16,96 \$)	17,64 \$	18,08 \$	18,53 \$

1^{er} janv. 2007

/heure
15,81 \$
19,00 \$

2. Secrétaire et autres occupations, 34 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
éch.	/heure 17,32 \$ (16,98 \$)	/heure 17,67 \$	/heure 18,11 \$	/heure 18,56 \$
éch.	20,78 \$ (20,38 \$)	21,20 \$	21,73 \$	22,27 \$

1^{er} janv. 2007

/heure
19,03 \$
22,83 \$

3. Technicien en génie civil et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
éch. 1	/heure 23,13 \$ (22,67 \$)	/heure 23,59 \$	/heure 24,18 \$	/heure 24,79 \$
éch. 6	27,76 \$ (27,22 \$)	28,32 \$	29,03 \$	29,75 \$

1^{er} janv. 2007

/heure
25,40 \$
30,50 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
2 %	2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 20 juillet 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 20 juillet 2006.

• **Primes**

Soir : (0,80 \$) 0,87 \$/heure 1^{er} janv. 2007
0,90 \$/heure
— de 16 h à 21 h ou de 16 h à (20 h 45) 19 h 45, Division Approvisionnement
— de 15 h 30 à 8 h, préposé aux télécommunications N

Boni d'ancienneté : 20 \$/année de service payé le ou vers le 1^{er} mai de chaque année

N.B. Lorsqu'un salarié atteint 30 ans de service, il a droit à compter de cette année et pour les années subséquentes à 25 \$/année de service à titre de prime de service N.

• **Allocations**

Vêtements de travail et bottes de sécurité : (415 \$ ou 300 \$) 480,39 \$/année — examinateur en bâtiments, magasinier/travaux publics, commissionnaire, technicien en génie civil et préposé aux approvisionnements/travaux publics

N.B. À la fin de chaque année, le solde des montants inscrits et non utilisés au dossier du salarié est transférable et ajouté au montant alloué au début de l'année suivante. Le total des montants disponibles au début de chaque année ne peut toutefois être supérieur à un montant équivalant au montant de base prévu majoré de 75 %.

Les montants alloués sont majorés selon l'IPC annuel de Statistique Canada.

Vêtements et équipement de travail N : 325 \$/année — brigadier

Uniformes et équipement : 20 \$/session — salarié de la piscine

• **Jours fériés payés**

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

N.B. Le salarié de la piscine reçoit 4 % du salaire en guise de paiement des jours fériés.

• **Congés mobiles**

3 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
2 ans	15 jours	taux normal
5 ans	20 jours	taux normal
15 ans	(21) 25 jours	taux normal
(16 ans)	22 jours	taux normal (R)
(17 ans)	25 jours	taux normal (R)
25 ans	30 jours	taux normal

PRÉPOSÉ AUX TÉLÉCOMMUNICATIONS ASSUJETI À L'HORAIRE 21:14:35

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
2 ans	14 jours	taux normal
5 ans	19 jours	taux normal
15 ans	(20) 24 jours	taux normal
(16 ans)	21 jours	taux normal (R)
(17 ans)	24 jours	taux normal (R)
25 ans	29 jours	taux normal

BRIGADIER (N)

Le brigadier reçoit, en guise de paiement des vacances annuelles, un pourcentage selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
2 ans	6 %
5 ans	8 %
15 ans	10 %
25 ans	12 %

SALARIÉ DE LA PISCINE ET (N) HÔTESSE

Le salarié de la piscine et la salariée hôtesse reçoivent, en guise de paiement des vacances annuelles, un pourcentage selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
0 à 5 ans	4 %
5 ans et plus	6 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines qui ne peut commencer qu'à compter de 16 semaines de la date prévue de l'accouchement. De plus, la salariée peut prolonger son congé par un congé parental d'une durée maximale de 34 semaines.

Pendant sa grossesse, la salariée en service actif a droit à 4 demi-journées sans perte de salaire pour des visites médicales prénatales.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical attestant du danger existant et qui indique 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 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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 18 semaines après la date de l'accouchement.

L'employeur comble la différence entre 93 % du salaire net du salarié perçu au moment de son départ et des prestations brutes d'assurance emploi, et ce, pour la durée desdites prestations soit 18 semaines.

En prolongement de son congé de maternité la salariée a droit, à sa demande, à un congé sans solde d'une durée de 1 an.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 5 jours de congé de maladie.

Les jours non utilisés au premier lundi de décembre sont remboursés au salarié vers le 15 décembre de chaque année au taux de salaire courant.

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire brut en vigueur au début de l'invalidité, et ce, pour une période maximale de 17 semaines

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel en vigueur au début de l'invalidité pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

2. Régime de retraite

Cotisations : l'employeur et le salarié contribuent pour (5,5 %) 6,5 % du salaire normal du salarié, 7 % à compter du 31 décembre 2007.

Legacy Hotels Corporation
Fairmont Le Château Frontenac (Québec)
et
Le Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (561) 552
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 % ; hommes : 60 %
- **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 :** 10 juillet 2006
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Chasseur et garçon/fille de table, 90 salariés

2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁴⁾	2008 ⁽¹⁾	2008 ⁽¹⁴⁾
/heure 12,37 \$ (12,13 \$)	/heure 12,62 \$	/heure 12,75 \$	/heure 13,00 \$	/heure 13,13 \$
2009 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁴⁾	2010 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁴⁾	
/heure 13,39 \$	/heure 13,59 \$	/heure 13,87 \$	/heure 14,07 \$	

2. 1^{er} électricien, 1^{er} plombier et 1^{er} mécanicien de machines fixes

2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁾	2008 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁴⁾
/heure 20,26 \$ (19,67 \$)	/heure 21,07 \$	/heure 21,91 \$	/heure 22,35 \$	/heure 22,69 \$
2010 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁴⁾			
/heure 23,14 \$	/heure 23,49 \$			

⁽¹⁾ Période de paie n° 1.

⁽¹⁴⁾ Période de paie n° 14.

N.B. Durant la 1^{re} année de service continu, le nouveau salarié reçoit 80 % du salaire normal, 90 % durant la 2^e année et 100 % après 2 ans de service continu.

Augmentation générale

2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁾	2008 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁴⁾	2010 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁴⁾
3 %	4 %	4 %	2 %	1,5 %	2 %	1,5 %

Salariés à pourboires

2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁴⁾	2008 ⁽¹⁾	2008 ⁽¹⁴⁾	2009 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁴⁾
2 %	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %	1,5 %
2010 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁴⁾					
2 %	1,5 %					

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 10 juillet 2006 et le salarié qui a pris sa retraite entre le 1^{er} janvier 2006 et le 10 juillet 2006 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période couvrant le 1^{er} jour de la 1^{re} paie de 2006 au 1^{er} jour de la période de paie la plus rapprochée du 6 juillet 2006. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 10 juillet 2006.

• **Primes**

Affectation fractionnée : (4 \$) 5 \$/jour

Entraînement de personnel : (0,50 \$) 0,55 \$/heure ou partie d'heure

2007	2008	2009	2010
0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

Nuit : (0,25 \$) 0,50 \$/heure pour une affectation temporaire — salarié dont la moitié des heures de travail se situe entre 24 h et 5 h

Pourboires :

15 % du montant total de la facture, payé par le client pour un service de boisson ou de nourriture — fonction de service à l'étage

15 % de l'addition d'un groupe de 10 clients et plus lorsqu'il y a facture unique — serveur Restaurant Le Champlain, Café de la Terrasse, Bar St-Laurent et Restaurant La Rotonde, sauf pour les banquets

12 % — banquet

12 % — repas dit en « devoir » et les billets de courtoisie de la restauration portés au compte de l'hôtel

• **Allocations**

Couteaux personnels : réparés ou remplacés par l'employeur lorsque brisés
— salarié permanent de la production alimentaire

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

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

Souliers ou bottines de sécurité :

	2007	2008	2009	2010
maximum de	86 \$/année	87 \$/année	88 \$/année	89 \$/année

85 \$/année
— 1 fois/année, salarié ayant complété sa période de probation des services techniques, de la cuisine, de l'économat, de l'approvisionnement, chasseurs, porteurs/banquets, préposés aux mini-bars, préposés à l'entretien ménager et portiers et gareurs

Outils personnels : réparés ou remplacés par l'employeur lorsque brisés
— salarié permanent de la maintenance

Bas de nylon : (50 \$) 65 \$/année — préposée aux chambres qui a complété 1 000 heures de travail durant l'année de calendrier

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année — salarié permanent qui a complété sa période de probation

- **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2009			
1 an	1	2 sem.	4 %
3 ans	3	3 sem.	6 %
7 ans	7	4 sem.	8 %
14 ans	14	5 sem.	10 %
20 ans	20	5 sem.	11 %
24 ans	22	6 sem.	12 %

Paie supplémentaire

(Le salarié à pourboires qui a moins de 5 ans de service continu au 1^{er} janvier a droit à 4 % des pourboires déclarés et/ou attribués durant l'année de référence. Le salarié à pourboires qui a 5 ans et plus de service continu au 1^{er} janvier a droit à 6 % des pourboires déclarés et/ou attribués durant l'année de référence.) Le salarié à pourboires a droit à 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 11 % ou 12 % des pourboires déclarés ou attribués durant l'année de référence.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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

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

La salariée peut s'absenter du travail sans rémunération pour un examen médical lié à sa grossesse.

2. Congé de paternité

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

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et des soins dentaires.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié permanent à temps complet couvert par le régime en date du 27 mars 1995; pour le salarié permanent à temps complet embauché après le 27 mars 1995, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps complet qui a 1 an de service continu a droit au 1^{er} janvier de chaque année, à 8 heures/50 jours de travail, maximum 40 heures/année. Ces jours sont utilisés pour combler le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire ou dans le cas de maladie de moins de 4 jours.

Le solde des jours non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont monnayables à 50 % au plus tard le 15 décembre suivant **[N]**.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire jusqu'à un maximum de 450 \$/semaine, 475 \$ à compter du 1^{er} janvier 2007, 500 \$ à compter du 1^{er} janvier 2008 et 525 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009.

2. Soins dentaires

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

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur jusqu'au 1^{er} octobre 2006.

À compter du 1^{er} octobre 2006, l'employeur met en place un régime de retraite simplifié.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 3,2 % du salaire du salarié, 5 % maximum à compter du 1^{er} janvier 2007. La contribution minimale du salarié participant est de 3,2 % et la contribution maximale est de 5 %.

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.