

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

**Les ententes négociées (2006-12-19)** 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** 25

# LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus 50 salariés (2006-12-19)*

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Au Petit Goret (1979) inc. (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	1	4
<b>PRODUITS DU CAOUTCHOUC</b>			
GDX Canada inc. (Magog)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9395 – FTQ	2	5
<b>PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE</b>			
Bow groupe de plomberie inc. (Granby)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 150 — FTQ	3	6
Avior produits intégrés inc. (Granby)	Le Syndicat des salariés d'Avior de Granby — CSD	4	7
<b>HABILLEMENT</b>			
Canadelle, une division de la Société en commandite Canadelle (Montréal)	L'Association des employés de Canadelle inc., usine de Montréal	5	9
<b>BOIS</b>			
Société en commandite Tafisa Canada (Lac Mégantic)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 – SCFP-FTQ	6	10
Prémoulé inc. (Sainte-Foy)	Le Syndicat des travailleurs de stratifié et thermoplastique Prémoulé — CSN	7	11
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
The Gazette, une division de Canwest Mediaworks Publications inc. (Montréal)	Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 41M — FTQ	8	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b> Velan inc. (Saint-Laurent et Montréal)	Le Syndicat national des employés de Velan — CSN	9	14
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b> Les Produits Bel inc. (Montréal)	Le Syndicat des métallos, local 8990 — FTQ	10	15
<b>COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b> Provigo distribution inc. (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	11	17
<b>INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES</b> SSQ, Société d'assurances générales inc. (Québec)	Le Syndicat des salariés de SSQ, Société d'assurances générales inc. — CSN	12	18
<b>SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE</b> La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec, Montréal et autres villes du Québec)	Le Syndicat des employés et employées de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse — CSN	13	20
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b> Opération Chip Reit no 22, Hôtel Delta Québec	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) — FTQ	14	22
Manoir Rouville-Campbell (Mont-Saint-Hilaire)	Le Syndicat des salariés du Manoir Rouville-Campbell — CSD	15	23
NOTES TECHNIQUES .....			25

**Au Petit Goret (1979) inc. (Montréal)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-  
tion et du commerce, section locale 501 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Industries manufacturières — Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (29) 51
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 5; hommes: 46
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 15 mars 2006
- **Échéance de la présente convention:** 10 mars 2011
- **Date de signature:** 8 novembre 2006
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide général, 16 salariés

8 nov. 2006	16 mars 2007	14 mars 2008	13 mars 2009	12 mars 2010
/heure 11,50 \$ (11,20 \$)	/heure 11,85 \$	/heure 12,20 \$	/heure 12,55 \$	/heure 12,90 \$

2. Boucher

8 nov. 2006	16 mars 2007	14 mars 2008	13 mars 2009	12 mars 2010
/heure 15,35 \$ (15,05 \$)	/heure 15,70 \$	/heure 16,05 \$	/heure 16,40 \$	/heure 16,75 \$

**Augmentation générale**

8 nov. 2006	16 mars 2007	14 mars 2008	13 mars 2009	12 mars 2010
0,30\$/heure	0,35\$/heure	0,35\$/heure	0,35\$/heure	0,35\$/heure

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification pendant (1 an) un maximum de 3 mois suivant son embauche. Par la suite et pour une période maximale de 12 mois suivant son embauche, le salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification. Après une période maximale de 12 mois suivant son embauche, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

**Rétroactivité**

Un montant de 0,30 \$ pour chaque heure travaillée entre le 16 mars 2006 et la signature des présentes, soit le 8 novembre 2006 inclusivement, sera versé à chaque salarié.

- **Indemnité de vie chère** N

**Référence:** Statistique Canada, IPC Province de Québec, 1992 = 100

**Mode de calcul**

**2009**

Si l'augmentation de l'IPC de janvier 2009 par rapport à celui de janvier 2008 excède 3 %, l'excédent est payé selon la formule suivante. L'employeur calcule, avec le taux de salaire moyen, la différence en cents et ce montant est ajouté au taux de chacune des classifications.

**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 le 13 mars 2009 et le 12 mars 2010 respectivement.

- **Primes**

**Soir:** 0,70 \$/heure 13 mars 2009  
0,75\$/heure  
— début entre 11 h et 18 h 59

**Nuit:** 0,90 \$/heure 8 nov. 2006  
0,95\$/heure  
— début entre 19 h et 2 h 59

**Samedi et dimanche:** 0,50 \$/heure — applicable à toutes les heures travaillées dans la semaine pour le salarié dont l'horaire normal de travail débute avant 19 h le dimanche ou après 2 h 59 le samedi

- **Allocations**

**Bottes de sécurité:** 1 paire/période de 12 mois et remplacement si requis

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de naissance**

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

**3. Congé d'adoption**

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

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

## 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié permanent contribuent respectivement pour un montant égal à 2 % des gains du salarié, 3 % à compter du 16 mars 2007, et ce, dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

2

**GDX Canada inc. (Magog)**  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9395**  
— FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières — Produits du caoutchouc
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (657) 405
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 253; hommes : 152
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 31 août 2006
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.  
**Électromécanicien**  
(4) 3 jours/sem., (9) 12 heures/j, 36 heures/sem. payées pour 40 heures

### • Salaires

1. Préposé à la finition, 230 salariés

**1<sup>er</sup> janv. 2007 30 déc. 2007**

/heure	/heure
11,93 \$	12,43 \$
(11,43 \$)	

2. Électromécanicien et machiniste

**1<sup>er</sup> janv. 2007**

	/heure
min.	17,92 \$ (17,92 \$)
max.	21,67 \$ (21,67 \$)

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification. Après 480 heures travaillées, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

### Augmentation générale

Deux classifications bénéficient d'une augmentation générale au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et au 30 décembre 2007. Ces augmentations ne tiennent pas compte d'un ajustement possible à la suite de l'application de la clause d'indemnité de vie chère comme pour toutes les autres classifications.

Préposé à la finition/surmoulage

**1<sup>er</sup> janv. 2007 30 déc. 2007**

0,25 \$/heure 0,25 \$/heure

Préposé à la finition

**1<sup>er</sup> janv. 2007 30 déc. 2007**

0,50 \$/heure 0,50 \$/heure

### Forfaitaires

Le salarié qui a complété sa période de probation en date du 1<sup>er</sup> juillet 2006 et qui est toujours à l'emploi le 31 août 2006 a droit à un montant forfaitaire de 430 \$ qui est payable dans les 30 jours suivant le 31 août 2006.

De plus, tous les salariés à l'exception des préposés à la finition/surmoulage et des préposés à la finition ont droit à un montant forfaitaire de 750 \$ qui leur sera payé le 31 mai 2007 et à un autre montant forfaitaire de 750 \$ qui leur sera payé le 29 mai 2008.

### Indemnité de vie chère

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

**Indice de base :** 2006 — décembre 2005  
2007 — décembre 2006  
2008 — décembre 2007

### Mode de calcul

#### 2006

Si l'IPC de décembre 2006 par rapport à celui de décembre 2005 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %

#### 2007 et 2008

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire les 30 décembre 2006, 30 décembre 2007 et 30 décembre 2008 respectivement.

### • Primes

**Soir :** 0,45 \$/heure

**Nuit :** 0,55 \$/heure

**Disponibilité :** 50 \$/fin de semaine — salarié à qui l'employeur demande de porter une pagette afin de répondre aux besoins d'intervention dans l'usine

**Entraînement :** 1 \$/heure — salarié affecté à l'entraînement d'un ou de plusieurs salariés

### • Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

#### Chaussures de sécurité :

105 \$/année maximum

125 \$/année maximum **N** — électromécanicien et machiniste pour l'achat de chaussures de sécurité spéciales

**Outils personnels :** l'employeur remplace les équipements brisés sur présentation des outils défectueux — électromécanicien et machiniste

**Lunettes de sécurité de prescription :** l'employeur paie le coût des verres et le coût de la réparation en cas de bris

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

(2) 3 jours/année — salarié qui a complété sa période de probation

Les jours non utilisés au 15 décembre de chaque année sont payés au salarié dans les 8 jours qui suivent.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	2 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
14 ans <b>N</b>	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	10 %
20 ans <b>N</b>	5 sem.	11 %
25 ans <b>N</b>	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

##### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété 1 an de service a droit à 1 jour/année.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 10 \$/semaine, et ce, dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

**Bow groupe de plomberie inc. (Granby)**  
et  
**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 150 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières — Produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (140) 165
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 85; hommes : 80
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2006
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2009
- **Date de signature :** 20 octobre 2006

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Opérateur, 70 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008
début	/heure 11,90 \$ (11,55 \$)	/heure 12,26 \$	/heure 12,66 \$
après 1 500 heures	14,35 \$ (13,93 \$)	14,78 \$	15,26 \$

2. Technicien en instrumentation et contrôle, électricien

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008
	/heure 20,51 \$ (19,91 \$)	/heure 21,13 \$	/heure 21,82 \$

N.B. Le salarié du groupe traditionnel est embauché à 9,50 \$/heure au 1<sup>er</sup> juin 2006, 9,75 \$/heure au 1<sup>er</sup> juin 2007, 10 \$/heure au 1<sup>er</sup> juin 2008 ou à 0,55 \$/heure de plus que le salaire minimum, soit le plus élevé des deux. Le taux d'embauche pour les postes techniques est établi à 80 % du taux de la fonction et la différence entre le taux d'embauche et le taux de la fonction est comblé en 4 augmentations égales payables à la fin de chaque période de 3 mois à compter de la date d'embauche.

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008
3 %	3 %	3,25 %

- **Indemnité de vie chère**

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

#### Indice de base :

2006 — janvier 2006

2007 — janvier 2007

2008 — janvier 2008

#### Mode de calcul

##### 2006

Un montant sera payé à raison de 0,04 \$ par point et/ou 0,02 \$ par demi-point d'augmentation de l'IPC concerné excédant 4,5 % jusqu'à un maximum de 7,5 %.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul est fait en comparant l'IPC d'avril 2006 par rapport à celui de janvier 2006.

##### 2007 et 2008

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

#### Mode de paiement

Le montant ne s'ajoute pas au taux horaire, mais il est plutôt versé dans le REER individuel du salarié.

- **Primes**

	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008
<b>Soir :</b> (0,55 \$) 0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008
<b>Nuit :</b> (0,70 \$) 0,75 \$/heure	0,80 \$/heure	0,85 \$/heure

#### Fin de semaine :

— salarié qui travaille de nuit :

	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008
samedi : (1,90 \$) 2 \$/heure	2,10 \$/heure	2,20 \$/heure

dimanche: (2,90 \$) 3 \$/heure 1<sup>er</sup> juin 2007 1<sup>er</sup> juin 2008  
 3,10 \$/heure 3,20 \$/heure

— salarié qui travaille de jour:

samedi: (1,50 \$) 1,60 \$/heure 1<sup>er</sup> juin 2007 1<sup>er</sup> juin 2008  
 1,70 \$/heure 1,80 \$/heure

dimanche: (2,50 \$) 2,60 \$/heure 1<sup>er</sup> juin 2007 1<sup>er</sup> juin 2008  
 2,70 \$/heure 2,80 \$/heure

#### **Chef de fonction:**

0,80 \$/heure  
 50 \$/fin de semaine\*

\* Le bonus de fin de semaine est fractionné lorsque 2 chefs de fonction se partagent la même équipe de la même fin de semaine.

**Formation:** 0,60 \$/heure — salarié qui agit en qualité de formateur pour les nouveaux opérateurs, responsable du suivi Kaizen et utilisateur du système informatique S.I.A.

#### • **Allocations**

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

**Vêtements de travail:** 105 \$/année 2006 2007  
 110 \$/année 115 \$/année

**Souliers de sécurité:** 105 \$/année 2006 2007  
 110 \$/année 115 \$/année

L'employeur verse 2 fois/année ces montants aux 3 salariés du département d'expédition soit les 2 conducteurs de monte-charge et l'aide général ainsi que tous les salariés de département de la maintenance à l'exception du magasinier. **N**

**Outils:** 300 \$/année — ouilleur et machiniste monteur  
 L'employeur remplace les outils brisés.

#### • **Jours fériés payés**

(13) 14 jours/année

#### • **Congés annuels payés**

Années de service	Durée			Indemnité
	2006	2007	2008	
1 an	1	1	2 sem.	4 %
3 ans	3	3	2 sem.	5 %
5 ans	5	5	3 sem.	6 %
8 ans	8	8	3 sem.	7 %
10 ans	10	10	4 sem.	8 %
17 ans	17	17	4 sem.	9 %
(23) 22 ans	<b>21</b>	<b>20</b>	5 sem.	10 %

#### **Paie supplémentaire**

Le salarié qui, au 30 avril, a atteint 60 ans d'âge et qui a 20 ans et plus de service a droit à 1 semaine payée en plus de ses vacances.

#### • **Droits parentaux**

##### **1. Congé de paternité**

2 jours payés

Le salarié peut s'il le désire prendre une semaine de congé sans solde.

#### • **Avantages sociaux**

##### **Assurance groupe**

Prime: l'employeur verse un montant égal à (3,4 %) 3 % du total du salaire mensuel brut du salarié et le salarié verse (3,5 %) 3 % de ses gains bruts hebdomadaires

## **1. Régime de retraite**

(L'employeur verse dans un fonds mutuel sous forme de régime de retraite, et ce, annuellement, aux salariés du groupe traditionnel qui ont 5 ans d'ancienneté et du groupe technique qui ont 1 an d'ancienneté des sommes basées sur la masse salariale des salariés assujettis à cet avantage, lesquelles sont calculées au prorata des années cumulées.) **R**

Cotisation: (l'employeur verse annuellement, pour le groupe traditionnel, 0,5 % de ladite masse salariale et 0,25 % supplémentaire à la condition que le salarié verse également 0,25 %. L'employeur verse, pour le groupe technique, 1,25 % de ladite masse salariale et 0,25 % supplémentaire à la condition que le salarié verse également 0,25 %.) Le salarié contribue pour un minimum de 1 % de son revenu brut hebdomadaire. Pour tous les salariés qui ont 3 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, l'employeur verse 0,05 % par année d'ancienneté calculé sur les gains bruts hebdomadaires avec une participation minimum de 1 %.

7

## **4**

### **Avior produits intégrés inc. (Granby) et**

### **Le Syndicat des salariés d'Avior de Granby — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Industries manufacturières — Produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (35) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
 femmes: 21; hommes: 29
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 20 janvier 2006
- **Échéance de la présente convention:** 2 octobre 2009
- **Date de signature:** 20 octobre 2006
- **Durée normale du travail**  
 8 heures/j, 40 heures/sem.

#### • **Salaires**

1. Préposé/Entretien ménager

	<u>20 oct. 2006</u>	<u>20 oct. 2007</u>	<u>20 oct. 2008</u>
/heure	10,57 \$	10,81 \$	11,06 \$
(10,33 \$)			

2. Assemblage/fabrication/formage, 32 salariés

	<u>20 oct. 2006</u>	<u>20 oct. 2007</u>	<u>20 oct. 2008</u>
min.	10,57 \$	10,81 \$	11,06 \$
	(10,33 \$)		
max.	16,13 \$	16,50 \$	16,88 \$
	(15,77 \$)		

### 3. Autoclave

	20 oct. 2006	20 oct. 2007	20 oct. 2008
	/heure	/heure	/heure
min.	13,78 \$ (13,47 \$)	14,10 \$	14,42 \$
max.	18,32 \$ (17,91 \$)	18,74 \$	19,17 \$

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

#### Augmentation générale

20 oct. 2006	20 oct. 2007	20 oct. 2008
2,3 %	2,3 %	2,3 %

8

#### • Indemnité de vie chère

**Référence:** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

##### Mode de calcul

###### 1<sup>re</sup> année

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'octobre 2006 à septembre 2007 par rapport à celle d'octobre 2005 à septembre 2006 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un montant maximum de 500 \$.

###### 2<sup>e</sup> année

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'octobre 2007 à septembre 2008 par rapport à celle pour la période d'octobre 2006 à septembre 2007 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un montant maximum de 500 \$.

###### 3<sup>e</sup> année

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'octobre 2008 à septembre 2009 par rapport à celle pour la période d'octobre 2007 à septembre 2008 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un montant maximum de 500 \$.

##### Mode de paiement

Un montant forfaitaire est versé aux salariés jusqu'à un maximum de 500 \$ ou au prorata de ce montant pour les heures normales que le salarié a travaillées pendant la période. Le montant est versé dans les 30 jours suivant la publication de l'IPC concerné, soit à la mi-octobre 2007, à la mi-octobre 2008 et à la mi-octobre 2009 respectivement.

#### • Primes

**Soir:** (0,50 \$) 0,60 \$/heure

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

**Responsable de quart:** 1 \$/heure

#### • Allocations

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

**Lunettes de sécurité de prescription:** remboursement du coût d'achat, de la réparation et du remplacement si les lentilles sont brisées au travail dans l'exercice normal des fonctions

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

#### • Jours fériés payés

12 jours/année

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

##### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

##### 3. Congé de paternité

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

##### 4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

##### 5. Congé parental

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

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime: à compter du 1er octobre 2006, payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié à l'exception de l'assurance salaire dont la prime est payée à 100 % par le salarié

##### 1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 40 heures de congé de maladie/année, soit du 1<sup>er</sup> août d'une année au 1er juillet de l'année suivante. Le salarié a droit de prendre un congé de maladie/période de 2,5 mois. Si le salarié n'a pas pris son congé pendant cette période, celui-ci lui est payé à la fin de la période.

De plus, à la fin de chaque période de 12 mois, les heures non utilisées sont payées au salarié au taux de salaire normal.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent pour un montant égal à 1 % du salaire horaire du salarié, et ce, au Régime de rentes simplifié.

Cependant, le salarié peut en tout temps modifier à la hausse sa contribution au régime.

**Canadelle, une division de la Société en commandite Canadelle (Montréal)  
et  
L'Association des employés de Canadelle inc., usine de Montréal**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Industries manufacturières — Habillement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (180) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 68 %; hommes: 32 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 3 mars 2006
- **Échéance de la présente convention:** 27 février 2009
- **Date de signature:** 6 octobre 2006
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 38 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Commis fabrication de garnitures et autres occupations, 35 salariés

6 mars 2006	5 mars 2007	3 mars 2008
/heure 12,01 \$ (12,01 \$)	/heure 12,13 \$	/heure 12,31 \$
  2. Opérateur machine LW et assembleur LW

6 mars 2006	5 mars 2007	3 mars 2008
/heure 14,87 \$ (14,87 \$)	/heure 15,02 \$	/heure 15,24 \$
- **Augmentation générale**

5 mars 2007	3 mars 2008
1 %	1,5 %
- **Boni de signature**  
Le salarié permanent a droit à un montant de 300 \$.
- **Montant forfaitaire**  
Pour la 2<sup>e</sup> année de la convention collective le salarié a droit à un montant forfaitaire équivalant à 1 % de ses heures travaillées, 1,5 % de ses heures travaillées pour la 3<sup>e</sup> année de la convention collective.
- **Primes**
  - Soir:** 6 % du taux de la fonction
  - Nuit:** 10 % du taux de la fonction
- **(Assiduité **R**)**
- **Allocations**  
Chaussures de sécurité et/ou chaussures de confort: (75 \$) 90 \$/année

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

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

3. **Congé d'adoption**

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

Toutefois, 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**

1. **Assurance vie**

Prime: payée à 100 % par l'employeur

Indemnité:

— salarié: 1 fois le salaire annuel

— mort et mutilation accidentelles: 1 fois le salaire annuel ou limité au pourcentage selon la table des pertes

2. **Assurance salaire**

LONGUE DURÉE

Prime: payée à 100 % par le salarié

Prestation: 800 \$, 1 000 \$ ou 1 200 \$/mois selon l'option choisie, et ce, sans excéder le maximum prévu au contrat pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début: à compter de la 18<sup>e</sup> semaine d'invalidité

3. **Assurance maladie**

Prime: payée à 100 % par l'employeur pour la protection de base soit l'option bronze; le salarié paie la différence entre l'option bronze et les autres options

Frais assurés: remboursement des frais d'hospitalisation, des médicaments, des soins paramédicaux et des soins à l'extérieur du Canada; le remboursement est assujéti à la franchise, au pourcentage de remboursement et aux limitations selon l'option choisie.

#### 4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'option bronze; le salarié paie la différence entre l'option bronze et les autres options

Frais assurés : remboursement des frais pour soins préventifs, restauration mineure, restauration majeure et orthodontie; le remboursement est assujéti à la franchise, au pourcentage de remboursement, aux limitations et guide de tarifs selon l'option choisie.

#### 5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des soins de la vue à l'exception de ceux prévus dans l'option bronze; le remboursement est assujéti à la franchise, au pourcentage de remboursement et aux limitations selon l'option choisie.

## 6

**Société en commandite Tafisa Canada  
(Lac Mégantic)  
et  
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs  
d'usines, section locale 299 — SFCP-FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières — Bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (219) 223
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 %; hommes : 96 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 24 septembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 23 septembre 2011
- **Date de signature :** 15 novembre 2006
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.  
ou  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

#### • Salaires

1. Concierge

24 sept. 2005	24 sept. 2006	24 sept. 2007	24 sept. 2008	24 sept. 2009
/heure 17,67 \$ (17,17 \$)	/heure 18,17 \$	/heure 18,67 \$	/heure 19,17 \$	/heure 19,72 \$

#### 24 sept. 2010

/heure  
20,32 \$

2. Opérateur à chargeuse, opérateur à la pesée et autres occupations, 105 salariés

24 sept. 2005	24 sept. 2006	24 sept. 2007	24 sept. 2008	24 sept. 2009
/heure 18,12 \$ (17,62 \$)	/heure 18,62 \$	/heure 19,12 \$	/heure 19,62 \$	/heure 20,17 \$

#### 24 sept. 2010

/heure  
20,77 \$

3. Mécanicien, électricien et autres occupations

24 sept. 2005	24 sept. 2006	24 sept. 2007	24 sept. 2008	24 sept. 2009
/heure 22,63 \$ (22,13 \$)	/heure 23,13 \$	/heure 23,63 \$	/heure 24,13 \$	/heure 24,68 \$

#### 24 sept. 2010

/heure  
25,28 \$

#### Augmentation générale

24 sept. 2005	24 sept. 2006	24 sept. 2007	24 sept. 2008	24 sept. 2009
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

#### 24 sept. 2010

0,60 \$/heure

#### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 15 novembre 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées durant la période du 24 septembre 2005 au 18 novembre 2006. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 15 novembre 2006.

#### • Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2009 — septembre 2008  
2010 — septembre 2009

#### Mode de calcul

##### 2009

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2009 par rapport à celui de septembre 2008 est calculé sur le salaire moyen excédant l'augmentation jusqu'à un maximum de 5%.

##### 2010

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

#### Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage sera intégré aux taux de salaire les 24 septembre 2009 et 24 septembre 2010 respectivement.

#### • Primes

**Nuit :** (0,55 \$) 0,60 \$/heure 

2006	2007
0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

#### Samedi et dimanche :

	2007	2008	2009	2010
jour : (6 \$)	6,50 \$/heure	6,75 \$/heure	7 \$/heure	7,25 \$/heure
6,25 \$/heure				
nuit : (7 \$)	7,50 \$/heure	7,75 \$/heure	8 \$/heure	8,25 \$/heure
7,25 \$/heure				

**Disponibilité :** (170 \$) 

2006	2007	2008
180 \$/sem.	190 \$/sem.	200 \$/sem.

  
175 \$/sem.

— salarié utilisant un téléavertisseur

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

Remplaçant contremaître: 1,25 \$/heure de plus que le plus haut taux de salaire du groupe A ou du plus haut taux de salaire de sa classification

- **Allocations**

**Outils:**

(275 \$) 315 \$/année — mécanicien  
(170 \$) 195 \$/année — électricien

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

**Chaussures de sécurité:** (150 \$) 200 \$/année

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	4 sem.	8 %
(17) 16 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**1. Congés de maladie**

Le salarié titulaire d'un poste dont le groupe d'horaire est autre que le quart de travail de 12 heures/jour sur un horaire rotatif et celui de 10 heures/jour sur un horaire de travail jour/soir/fin de semaine, a droit à 3 jours payés/année. Le solde non utilisé est payé à la fin de l'année.

Le salarié absent pour maladie pour une période de plus de 5 jours se voit rembourser par l'employeur un montant équivalant 60 % du salaire perdu durant les 5 premiers jours d'absence, et ce, sur présentation d'un certificat justifiant l'absence.

**2. Assurance maladie**

Frais assurés: remboursement à 75 % des frais admissibles après une franchise de 100 \$/personne; frais paramédicaux, maximum 350 \$/année/personne

**3. Soins dentaires**

Frais assurés: remboursement à 80 % des soins de base et de prévention après une franchise annuelle de 50 \$/salarié et 100 \$/famille jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année/salarié

#### 4. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur cotise mensuellement au nom du salarié participant les montants déterminés comme suit:

Cotisation du salarié	Cotisation de l'employeur
1 % du salaire normal	0,5 % du salaire normal
2 % du salaire normal	1,0 % du salaire normal
3 % du salaire normal	1,5 % du salaire normal
4 % du salaire normal	2,0 % du salaire normal
5 % du salaire normal	2,5 % du salaire normal
6 % du salaire normal	3,0 % du salaire normal
7 % du salaire normal	3,5 % du salaire normal
8 % du salaire normal	4,0 % du salaire normal
9 % du salaire normal <b>N</b>	4,5 % du salaire normal
10 % du salaire normal et plus <b>N</b>	5,0 % du salaire normal

De plus, l'employeur verse dans un REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec un montant équivalant à celui versé par le salarié sur la base suivante:

Cotisation du salarié	Cotisation de l'employeur
1 % du salaire normal	0,5 % du salaire normal
2 % du salaire normal	1,0 % du salaire normal
3 % du salaire normal	1,5 % du salaire normal
4 % du salaire normal	2,0 % du salaire normal
5 % du salaire normal	2,5 % du salaire normal
6 % du salaire normal	3,0 % du salaire normal
7 % du salaire normal	3,5 % du salaire normal
8 % du salaire normal	4,0 % du salaire normal
9 % du salaire normal <b>N</b>	4,5 % du salaire normal
10 % du salaire normal et plus <b>N</b>	5,0 % du salaire normal

**N.B.:** Le salarié peut contribuer dans les deux REER à la fois, mais en aucun cas la contribution totale de l'employeur, dans un REER ou dans l'autre, ou la combinaison des deux à la fois, ne devra dépasser le maximum de (4 %) 5 % du salaire normal brut du salarié.

## 7

**Prémoulé inc. (Sainte-Foy)**

et

**Le Syndicat des travailleurs de stratifié et thermo-plastique Prémoulé — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Industries manufacturières — Bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (175) 136
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes: 136
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 1<sup>er</sup> octobre 2005
- **Échéance de la présente convention:** 1<sup>er</sup> octobre 2010
- **Date de signature:** 22 juin 2006
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.

**Équipe de nuit**

36 heures/sem. rémunérées pour 39 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Préposé général

1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008	1 <sup>er</sup> oct. 2009
/heure 14,95 \$ (14,50 \$)	/heure 15,30 \$	/heure 15,65 \$	/heure 16,05 \$	/heure 16,40 \$

### 2. Opérateur centre d'usinage A et autres occupations, 59 salariés

1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008	1 <sup>er</sup> oct. 2009
/heure 15,75 \$ (15,30 \$)	/heure 16,10 \$	/heure 16,45 \$	/heure 16,85 \$	/heure 17,20 \$

### 3. Mécanicien

22 juin 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008	1 <sup>er</sup> oct. 2009
/heure 17,95 \$ (16,25 \$)	/heure 18,30 \$	/heure 18,65 \$	/heure 19,05 \$	/heure 19,40 \$

**N.B.** Il existe un plan de participation aux profits.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> oct. 2005*	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008	1 <sup>er</sup> oct. 2009
0,45 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,35 \$/heure

\* sauf le mécanicien et l'opérateur de colle

	22 juin 2006
Mécanicien	1,70 \$/heure
Opérateur de colle	0,95 \$/heure

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 22 juin 2006 a droit à la rétroactivité des salaires sur toutes les heures travaillées entre le 1<sup>er</sup> octobre 2005 et le 22 juin 2006. Le montant est versé dans les 15 jours suivant le 22 juin 2006.

Pour le mécanicien et l'opérateur de colle, 0,45 \$/heure est rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2005.

## • Primes

**Soir:** (0,40 \$) 0,45 \$/heure

**Nuit:** (0,65 \$) 0,70 \$/heure

**Chef d'équipe:** 0,95 \$/heure

## • Allocations

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

**Bottes ou souliers de sécurité:** (0,06 \$/heure travaillée, lorsqu'il a 120 \$ à son crédit, le salarié peut utiliser ce montant pour l'achat de bottes ou souliers) 125 \$/année — salarié à l'emploi au cours du mois d'octobre et qui a travaillé au moins 700 heures au cours de l'année précédente

### Vêtements de travail:

(160 \$/année — camionneur permanent incluant les bottes de sécurité)  
(120 \$/année — camionneur permanent pour l'achat de vêtements aux couleurs de la compagnie)  
fournis, remplacés et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

## • Jours fériés payés

12 jours/année

## • Congés annuels payés

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

## • 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

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 100 % de la prime d'assurance vie et d'assurance maladie et le salarié paie 100 % de la prime d'assurance salaire de courte et de longue durée. Cependant, la contribution de l'employeur ne peut excéder 60 % de la prime totale.

### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 1 jour/10 semaines travaillées, maximum 5 jours dont 2 sont des congés mobiles. Les jours non utilisés sont payables à la fin de chaque année.

### 2. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 75 % des médicaments; services professionnels remboursés après une franchise annuelle de 50 \$/personne ou famille

### 3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue dans un REER pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à concurrence de 2 % des gains hebdomadaires pour le salarié qui a 1 an d'ancienneté et 3 % pour le salarié qui a 5 ans et plus d'ancienneté.

**N.B.** Le salarié peut contribuer pour un pourcentage supérieur au pourcentage maximum de l'employeur.

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (100) 92

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 3; hommes: 89

- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 6 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention:** 5 août 2011
- **Date de signature:** 3 octobre 2006
- **Durée normale du travail**  
(8,75) 8 heures/j, (35) 32 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Manœuvre général et autres occupations

	6 août 2006	5 août 2007	3 août 2008	9 août 2009
début	/heure 20,482 \$ (18,269 \$)	/heure 20,994 \$	/heure 21,623 \$	/heure 22,056 \$
après 3 ans	24,096 \$ (21,493 \$)	24 698 \$	25,439 \$	25,948 \$
<b>8 août 2010</b>				
	/heure 22,497 \$ 26,467 \$			

##### 2. Compagnon pressier et autres occupations, 80 salariés

	6 août 2006	5 août 2007	3 août 2008	9 août 2009
début	/heure 31,030 \$ (27,679 \$)	/heure 31,806 \$	/heure 32,760 \$	/heure 33,415 \$
après 3 ans	36,506 \$ (32,563 \$)	37,419 \$	38,541 \$	39,312 \$
<b>8 août 2010</b>				
	/heure 34,084 \$ 40,098 \$			

#### Augmentation générale

	6 août 2006	5 août 2007	3 août 2008	9 août 2009	8 août 2010
variable		2,5 %	3 %	2 %	2 %

#### Boni de signature

Au 6 août 2006, le salarié permanent à temps plein a droit à un montant équivalant à 1,5 % du salaire hebdomadaire normal gagné entre le 7 octobre 2005 et le 30 juillet 2006, maximum 35 heures/sem.

#### • Primes

**Chef d'équipe:** 15 % au-dessus du taux du compagnon

**Chef d'équipe adjoint:** 9,5 % au-dessus du taux du compagnon

**Maître-électricien de presse, maître électricien, technicien en électronique:** (8,46 \$) 8,90 \$/quart

#### • Allocations

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

**Chaussures ou bottes de sécurité:** (100 \$) 125 \$/paire  
1 paire/année — salarié permanent à plein temps de la salle d'expédition  
2 paires/année — mécanicien de la salle d'expédition

**Lunettes de sécurité ou verres protecteurs d'ordonnance:** fournis par l'employeur lorsque requis — machiniste, électricien, mécanicien de la salle d'expédition, homme de métier et apprenti

**Outils personnels:** (200 \$) 300 \$/année maximum pour le remplacement des outils à la suite de l'usure ou de l'endommagement — machiniste, mécanicien de la salle d'expédition, électricien, homme de métier et apprenti

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

#### • Jours fériés payés

10 jours/année

#### • Congés mobiles

3 jours/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux normal
6 ans	4 sem.	taux normal
12 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	6 sem.	taux normal

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée qui a un an de service a droit à un congé d'une durée maximale de 70 semaines. Dès la 3<sup>e</sup> semaine du congé, la salariée a droit à des prestations supplémentaires d'assurance emploi pour les 15 semaines suivantes afin de combler la différence entre lesdites prestations et 95 % de ses gains assurables par l'assurance emploi. La salariée doit revenir au travail dans les 12 mois qui suivent le début du congé pour une période minimale de 6 mois, faute de quoi elle devra rembourser l'employeur.

La salariée non admissible au congé payé a droit à un congé de maternité et/ou parental sans solde.

##### 2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 semaines, les 2 premiers jours de cette absence sont rémunérés.

##### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 semaines, les 2 premiers jours de cette absence sont rémunérés.

##### 4. Congé parental

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

##### 1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime: payée à 100 % par l'employeur

## RÉGIME FACULTATIF

Ce régime comprend une assurance vie optionnelle pour le salarié et les personnes à charge ainsi que pour décès et mutilation accidentels

Prime : payée à 100 % par le salarié

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 75 % du salaire normal pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour; 3<sup>e</sup> jour, maladie

#### LONGUE DURÉE

#### RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 40 % du salaire normal jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de la retraite

Début : à compter de la 27<sup>e</sup> semaine d'invalidité

#### RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 12 % ou 24 % du salaire normal selon l'option choisie par le salarié, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de la retraite

### 3. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

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

Frais assurés : frais de chiropraticien maximum 400 \$/année/personne; montures, lentilles et ajustement des lunettes incluant les verres de contact maximum (150 \$) 200 \$/24 mois/personne; autres frais admissibles

### 4. Soins dentaires

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

### 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2006
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2009
- **Date de signature :** 27 octobre 2006
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Journalier, ébavurage « B » et assembleur « C »

	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
	/heure	/heure	/heure
min.	14,41 \$ (14,06 \$)	14,81 \$	15,29 \$
max.	15,20 \$ (14,83 \$)	15,62 \$	16,13 \$

#### 2. Assembleur « A », mécanicien d'entretien « A » et autres occupations, 143 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
	/heure	/heure	/heure
min.	19,58 \$ (19,10 \$)	20,12 \$	20,77 \$
max.	20,51 \$ (20,01 \$)	21,07 \$	21,75 \$

#### 3. Maître électricien

	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
	/heure	/heure	/heure
min.	22,51 \$ (21,96 \$)	23,13 \$	23,88 \$
max.	23,47 \$ (22,90 \$)	24,12 \$	24,90 \$

**N.B.** Il existe des salariés payés à la pièce.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
2,5 %	2,75 %	3,25 %

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 8 octobre 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> mai 2006 au 8 octobre 2006. La rétroactivité est versée dans les 2 semaines suivant le 8 octobre 2006.

### • Primes

**Soir :** 0,60 \$/heure

**Nuit :** 0,85 \$/heure

**Premiers soins :** 0,75 \$/heure — salarié qualifié avec l'aide financière de l'employeur

**Chef d'équipe :** 0,75 \$/heure de plus que le taux de salaire du mieux rémunéré de son groupe

**Ancienneté :** le salarié qui a complété sa période de probation avant le 1<sup>er</sup> mai 1988 a droit au montant suivant :

Ancienneté	Montant
10 ans	0,15 \$/heure
20 ans et plus	0,20 \$/heure

### Travail sur plusieurs machines :

0,75 \$/heure — 2 machines

1 \$/heure — 3 machines

**Velan inc. (Saint-Laurent et Montréal)**  
et  
**Le Syndicat national des employés de Velan — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières — Fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (350) 355
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 355
- **Statut de la convention :** renouvellement

**Travail à l'extérieur des propriétés de la compagnie:** 0,50 \$/heure

**Voyage à l'extérieur du Québec:** 0,50 \$/heure — conducteur de camion remorque avec permis de conduire classe 1 ou 3

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité:** fournies par l'employeur lorsque requis à raison de 1 paire/an

**Lunettes de sécurité de prescription:** 1 paire/année et remboursement des examens de la vue

**Uniformes et vêtements de travail:** fournis par l'employeur lorsque requis et remboursement du coût de leur entretien

#### • Jours fériés payés

13 jours/année

#### • Congés mobiles

5 jours/année — salarié permanent qui a 1 an de service au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année

Les jours non utilisés sont payés à la deuxième paie du mois de janvier.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	8 %
13 ans	4 sem.	9 %
20 ans	4 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	13 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, sur demande, un congé parental sans solde est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

##### 2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, sur demande, un congé parental sans solde est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime: payée à 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié; la part du salarié sert prioritairement à assumer la prime d'assurance salaire de courte durée.

##### 1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue dans un REER collectif pour 2 % du salaire de base excluant toutes primes, multipliées par 2 080 heures, pour le salarié permanent qui a 2 ans d'ancienneté, 4,5 % pour le salarié qui a 4 ans d'ancienneté

Le maintien de la contribution de l'employeur est conditionnel à la participation du salarié dans le REER collectif.

10

### Les Produits Bel inc. (Montréal) et Le Syndicat des métaux, local 8990 — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (40) 50

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 2; hommes: 48

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

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

• **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2012

• **Date de signature:** 23 octobre 2006

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

##### Équipe de soir

10 heures/j, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Accrocheur, homme d'entretien ménager et autres occupations

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008	1 <sup>er</sup> juin 2009	1 <sup>er</sup> juin 2010
min.	/heure 10,61 \$ (10,40 \$)	/heure 10,82 \$	/heure 11,06 \$	/heure 11,30 \$	/heure 11,55 \$
max.	15,16 \$ (14,86 \$)	15,46 \$	15,80 \$	16,15 \$	16,51 \$

##### 1<sup>er</sup> juin 2011

/heure  
11,84 \$  
16,92 \$

2. Soudeur et autres occupations, 55 % des salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008	1 <sup>er</sup> juin 2009	1 <sup>er</sup> juin 2010
min.	/heure 12,31 \$ (12,07 \$)	/heure 12,56 \$	/heure 12,84 \$	/heure 13,12 \$	/heure 13,41 \$
max.	17,61 \$ (17,26 \$)	17,96 \$	18,36 \$	18,76 \$	19,17 \$

##### 1<sup>er</sup> juin 2011

/heure  
13,75 \$  
19,65 \$

15

## 3. Machiniste et autres occupations

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008	1 <sup>er</sup> juin 2009	1 <sup>er</sup> juin 2010
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	13,28 \$ (13,02 \$)	13,55 \$	13,85 \$	14,15 \$	14,46 \$
max.	18,97 \$ (18,60 \$)	19,35 \$	19,78 \$	20,22 \$	20,66 \$

1<sup>er</sup> juin 2011

/heure  
14,82 \$  
21,18 \$

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007	1 <sup>er</sup> juin 2008	1 <sup>er</sup> juin 2009	1 <sup>er</sup> juin 2010
2 %	2 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %

1<sup>er</sup> juin 2011

2,5 %

## • Primes

**Soir:** 0,75 \$/heure

**Nuit:** 0,85 \$/heure

**Assistant superviseur:**

1,00 \$/heure — supervision de 1 à 4 salariés

1,25 \$/heure — supervision de 5 à 8 salariés

1,50 \$/heure — supervision de 9 à 14 salariés

1,75 \$/heure — supervision de 15 salariés et plus

**Travail simultané sur une presse à contrôle numérique et sur une plieuse:** 1 \$/heure — salarié qui effectue du travail sur une presse à contrôle numérique et qui est demandé pour travailler sur une plieuse à contrôle numérique

**Tâches particulières de soudeur:** 1 \$/heure — soudeur qui se distingue des autres soudeurs par le fait d'exécuter des tâches d'assemblage, soudage, meulage et pose de couverts sur les boîtiers de séries H, HD et FRS

## • Allocations

**Souliers de sécurité et semelles de confort:**

150 \$/année — salarié qui a plus d'un an de service continu

1<sup>er</sup> juin 2007 1<sup>er</sup> juin 2009 1<sup>er</sup> juin 2011

160 \$/année 175 \$/année 190 \$/année

60 \$/année — salarié qui a complété sa période de probation

1<sup>er</sup> juin 2009 1<sup>er</sup> juin 2011

70 \$/année 80 \$/année

**N.B.** Le montant est remboursable en 2 versements égaux, l'un à la fin de la période de probation et l'autre à l'achat d'une seconde paire de souliers ou de semelles, au besoin et sur présentation de la paire usée.

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

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

**Lunettes de sécurité de prescription:** l'employeur paie le coût de base des verres adaptés aux lunettes de protection avec protecteurs latéraux — après une période de 12 mois suivant le dernier remplacement, selon que l'état d'usure est constaté inacceptable par le superviseur

**Outils personnels:** 60 % du coût de remplacement résultant d'une usure normale, sur présentation de pièces justificatives — salarié de l'atelier d'usinage

**N.B.** De plus, le salarié a également droit à cette allocation pour les nouveaux outils conjointement jugés nécessaires par le superviseur et le salarié pour accomplir le travail.

## • Jours fériés payés

12 jours/année

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

## 1. Congé de maternité

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

## 2. Congé de paternité

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

## 3. Congé d'adoption

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

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

## • Avantages sociaux

## Assurance groupe

Prime: le salarié paie 50 % de la prime de l'assurance maladie complémentaire ainsi que 25 % des frais de bénéficiaires de l'assurance salaire de longue durée et l'employeur paie jusqu'à un maximum de 47,09 \$/mois/protection individuelle, 60 \$/mois à compter du 20 octobre 2006, 65 \$/mois au 1<sup>er</sup> juin 2010 et 70 \$/mois au 1<sup>er</sup> juin 2011 ainsi que 70,23 \$/mois/protection familiale, 95 \$/mois à compter du 20 octobre 2006, 100 \$/mois au 1<sup>er</sup> juin 2010 et 105 \$/mois au 1<sup>er</sup> juin 2011.

De plus **[N]**, l'employeur paie 81 \$/mois/protection monoparentale, 86 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 2010 et 91 \$/mois au 1<sup>er</sup> juin 2011.

## 1. Congés de maladie

Le salarié à l'emploi le 20 octobre 2006 a droit, pour chaque période du 1<sup>er</sup> juin d'une année au 31 mai de l'autre, à des congés de maladie selon le tableau suivant:

Ancienneté	Congé(s) payé(s)
1 an	1 jour
5 ans	2 jours
9 ans et plus	3 jours

Les jours non utilisés sont monnayables.

## 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue sous la forme de montants forfaitaires pour le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus au 31 décembre de l'année, et ce, dans le Fonds de solidarité FTQ, selon le tableau suivant :

Période	Montant
du 1 <sup>er</sup> juin 2006 au 31 mai 2007	100 \$
du 1 <sup>er</sup> juin 2007 au 31 mai 2008	100 \$
du 1 <sup>er</sup> juin 2008 au 31 mai 2009	125 \$
du 1 <sup>er</sup> juin 2009 au 31 mai 2010	150 \$
du 1 <sup>er</sup> juin 2010 au 31 mai 2011	150 \$
du 1 <sup>er</sup> juin 2011 au 31 mai 2012	150 \$

11

### Provigo distribution inc. (Montréal) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Commerce de détail — Aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (60) 71
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 38; hommes : 33
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 17 avril 2006
- **Échéance de la présente convention :** 17 avril 2009
- **Date de signature :** 25 août 2006
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

#### 1. Aide caissier

	16 avril 2006	15 avril 2007	13 avril 2008
début	/heure 7,75 \$ (7,30 \$)	/heure 7,75 \$	/heure 7,75 \$
maximum	8,16 \$ <sup>2</sup> (8,00 \$) <sup>1</sup>	8,32 \$ <sup>3</sup>	8,49 \$ <sup>4</sup>

- <sup>1</sup> après 1 800 heures
- <sup>2</sup> après 1 000 heures
- <sup>3</sup> après 1 500 heures
- <sup>4</sup> après 2 000 heures

#### 2. Commis, 52 salariés

	16 avril 2006	15 avril 2007	13 avril 2008
début	/heure 7,75 \$ (8,25 \$)	/heure 7,75 \$	/heure 7,75 \$
maximum	11,83 \$ <sup>2</sup> (11,60 \$) <sup>1</sup>	12,07 \$ <sup>3</sup>	12,31 \$ <sup>4</sup>

- <sup>1</sup> après 4 800 heures
- <sup>2</sup> après 5 500 heures
- <sup>3</sup> après 6 000 heures
- <sup>4</sup> après 6 500 heures

#### 3. Boucher, réceptionnaire

	16 avril 2006	15 avril 2007	13 avril 2008
début	/heure 8,25 \$ (12,20 \$)	/heure 8,25 \$	/heure 8,25 \$
maximum	13,51 \$ <sup>2</sup> (13,25 \$) <sup>1</sup>	13,78 \$ <sup>3</sup>	14,06 \$ <sup>4</sup>

- <sup>1</sup> après 1 200 heures
- <sup>2</sup> après 6 000 heures
- <sup>3</sup> après 6 500 heures
- <sup>4</sup> après 7 000 heures

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

#### Augmentation générale

16 avril 2006*	15 avril 2007*	13 avril 2008*
2 %	2 %	2 %

\* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale

**N.B.** le salarié en progression dans l'échelle salariale reçoit un montant forfaitaire de 2 % des gains totaux gagnés au cours des 52 semaines précédant le 25 août 2006. Le montant est payé dans les 15 jours suivants le 25 août 2006.

#### • Primes

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

**Assistant gérant :** 1 \$/heure

**Boni de Noël [N] :** Le 1<sup>er</sup> jeudi de décembre de chaque année, le salarié a droit à un montant équivalant à 1 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours.

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis à raison de 1 paire/année

#### • Jours fériés payés

7 jours/année

**N.B.** Pour chaque jour férié, le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant l'année de référence.

#### • Congés mobiles

3 jours/année

**N.B.** Au 31 décembre de chaque année, tout congé mobile non pris et non payé est payable jusqu'à un maximum de 3 jours au salarié le ou avant le dernier jeudi du mois de janvier de l'année suivante, et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date.

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 12 mois après la date de l'accouchement.

La salariée peut prolonger son congé de maternité pour une période supplémentaire sans solde de 6 mois.

**2. Congé de naissance**

2 jours payés

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés

**• Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, un régime de soins dentaires et un régime de retraite est maintenu en vigueur pour le salarié permanent qui a 3 mois d'ancienneté. Le salarié à temps partiel qui a complété 1 an de service et qui a conservé une moyenne de 20 heures travaillées et/ou payées par semaine durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours est également admissible.

**1. Congés de maladie et/ou personnels**

Au 1er janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 12 mois et plus d'ancienneté a droit à un crédit de (40) 48 heures/année, 52 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et 56 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Les heures non utilisées ou non payées sont remboursées au salarié vers le 15 janvier de chaque année, et ce, au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Les congés peuvent être utilisés pour toute absence approximative de 1 à 3 jours inclusivement, 5 jours inclusivement pour cause de maladie.

**2. Soins dentaires**

Prime : l'employeur verse (0,17 \$) 0,18\$/heure travaillée/salarié au régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec

**3. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse (0,30 \$) 0,35\$/heure travaillée pour tous les salariés, 0,40 \$ au 25 août 2007, 0,45 \$ au 25 août 2008, à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** salariés de bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 8 novembre 2006
- **Durée normale du travail**  
Moyenne de 34,5 heures/sem.

**• Salaires**

1. Préposé soutien/assurances

	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	24 110 \$ (23 464 \$)	24 833 \$	25 578 \$	26 345 \$
éch. 8	29 264 \$ (28 481 \$)	30 142 \$	31 046 \$	31 978 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2009</b>				
	/an			
	27 136 \$			32 937 \$

2. Agent, 120 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	31 452 \$ (30 610 \$)	32 395 \$	33 367 \$	34 368 \$
éch. 12	43 477 \$ (42 313 \$)	44 781 \$	46 124 \$	47 508 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2009</b>				
	/an			
	35 399 \$			48 933 \$

3. Réviseur niveau II\*

	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	41 342 \$ (40 262 \$)	45 931 \$	47 309 \$	48 728 \$
éch. 11	56 273 \$ (54 794 \$)	62 931 \$	64 819 \$	66 764 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2009</b>				
	/an			
	50 190 \$			68 767 \$

\* Classe d'emploi dont une prime de marché est intégrée.

**N.B.** À compter de l'année 2005, un régime de bonification est implanté. **[N]**

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008
2,75 %	3 %	3 %	3 %
<b>1<sup>er</sup> janv. 2009</b>			
3 %			

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

**12** **SSQ, Société d'assurances générales inc. (Québec) et Le Syndicat des salariés de SSQ, Société d'assurances générales inc. — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Intermédiaires financiers et assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (145) 276
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 187; hommes : 89

## • Primes

**Horaire :** prime variant de 1 % à 4 %, selon le cas, pour les salariés travaillant sur certains horaires.

**N.B.** Une prime supplémentaire de 5 \$ est versée semestriellement, en juin et en décembre, pour chaque vendredi soir travaillé, si le salarié n'a pas travaillé plus de 2 soirs dans la semaine.

**Détenteur de certificat [N] :** 6 \$/sem. — salarié détenant un certificat délivré par l'Autorité des marchés financiers pour la catégorie « assurance des entreprises »; dans le cas où le certificat est obligatoire pour le travail effectué, la prime est alors de 17 \$/sem.

## • Jours fériés payés

13 jours/année

## • (Congés mobiles [R])

**N.B.** Les 2 congés mobiles ont été intégrés dans la grille de vacances)

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(15) 17 jours	taux normal
2 ans [N]	18 jours	taux normal
3 ans	(17) 20 jours	taux normal
4 ans	(18) 21 jours	taux normal
5 ans	(19) 22 jours	taux normal
(6 ans [R])	(20) 23 jours	(taux normal)
7 ans [N]	23 jours	taux normal
10 ans [N]	24 jours	taux normal
(12 ans [R])	(22) 25 jours	(taux normal)
13 ans [N]	25 jours	taux normal
(16 ans [R])	(23) 26 jours	(taux normal)
18 ans	(24) 26 jours	taux normal
20 ans	(25) 27 jours	taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 70 semaines consécutives incluant le congé parental.

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

La salariée qui le désire peut obtenir, à la suite de son congé de 70 semaines, un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

(La salariée reçoit une indemnité équivalente aux prestations d'assurance emploi pendant les 2 premières semaines de congé. Elle reçoit aussi en prestations supplémentaires une indemnité de 75 \$/sem. pendant 15 semaines. Toutefois, l'indemnité hebdomadaire de 75 \$/sem. peut être prolongée pour une durée maximale de 10 semaines pendant que la salariée reçoit des prestations de congé parental.) [R]

La salariée en congé de maternité incluant le congé parental peut choisir de recevoir en prestations supplémentaires d'assurance emploi une indemnité hebdomadaire de 80 \$ pendant un maximum de 50 semaines ou de 95 \$ pendant un maximum de 40 semaines.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

## 4. Congé parental

La ou le salarié qui adopte un enfant et le père d'un nouveau-né ont également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

(Pendant ce congé, le salarié reçoit en prestations supplémentaires de chômage une indemnité équivalente aux prestations d'assurance emploi pendant les 2 premières semaines du congé. Il reçoit également en prestations supplémentaires de chômage, une indemnité hebdomadaire de 75 \$ pendant 10 semaines.) [R]

Le salarié en congé parental reçoit, en prestations supplémentaires d'assurance emploi, une indemnité hebdomadaire de 80 \$ pour une durée maximale de 20 semaines.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie les primes de l'assurance vie et de l'assurance maladie et le salarié paie la prime de l'assurance salaire.

### 1. Congés de maladie

#### BANQUE DE MALADIE MONNAYABLE

Le salarié permanent à l'emploi au 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante et qui a complété 3 mois de service continu a droit, dès le premier jour ouvrable de l'année suivante, à 56 heures/année. Pour le salarié dont l'horaire majoré est obligatoire, le crédit de maladie est de 60 heures [N].

Le salarié permanent qui entre en fonction en cours d'année a droit à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant 3 mois de service continu au prorata du nombre de mois complet travaillé dans l'année.

Le solde des heures non utilisées au 31 décembre d'une année est payé avant le 15 février de l'année suivante au salaire de l'année d'acquisition. Le salarié peut choisir de verser la totalité ou une partie du montant dans un REER ou de transférer un nombre d'heures dans sa banque de maladie non monnayable.

#### BANQUE DE MALADIE NON MONNAYABLE

Le salarié permanent qui a acquis son droit d'ancienneté a droit à une banque de maladie non monnayable de 49 heures, 52,5 heures pour le salarié dont l'horaire majoré est obligatoire. Ceci constitue l'unique crédit octroyé pour toute la durée de l'emploi du salarié. Ces heures doivent être utilisées lorsque la banque de maladie monnayable est épuisée. Lorsque cette banque est utilisée, le salarié est rémunéré selon son salaire de permanent. Le salarié peut transférer, en totalité ou en partie, ses heures monnayables de maladie à cette banque à la fin de l'année. Par contre, le solde maximum de la banque de maladie non monnayable est de 84 heures. Au moment du départ, seulement l'excédent de 49 heures, 52,5 heures pour celui dont l'horaire majoré est obligatoire, est monnayé.

### 2. Assurance salaire

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation et chirurgie d'un jour; 8<sup>e</sup> jour, maladie

### 2. Régime de retraite

Le régime de retraite à cotisations déterminées est maintenu en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006, date à laquelle ce régime sera modifié pour un régime à prestations déterminées à risques partagés.

Cotisation : l'employeur verse mensuellement une contribution égale à la contribution versée par chaque salarié participant.

De plus, le salarié peut également investir dans un REER FSTQ, Fondation et Bâtirente; l'employeur contribue pour un montant équivalant à celui investi par le salarié jusqu'à concurrence de 250 \$/année, 275 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, 300 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et 325 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

**La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec, Montréal et autres villes du Québec) et Le Syndicat des employés et employées de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (138) 159
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 113; hommes: 46
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnel, technique et soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2010
- **Date de signature:** 3 août 2006
- **Durée normale du travail**  
7 heures/j, 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé à la photocopie et à la messagerie

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	26 098 \$ (26 098 \$)	26 627 \$	27 157 \$	27 705 \$
éch. 4	28 088 \$ (28 088 \$)	28 655 \$	29 221 \$	29 805 \$

**1<sup>er</sup> avril 2009**

/an  
28 253 \$  
30 408 \$

2. Agent d'éducation et de coopération, conseiller en programmes d'accès à l'égalité et autres occupations, 98 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	34 510 \$ (34 510 \$)	35 200 \$	35 904 \$	36 622 \$
éch. 18	65 425 \$ (65 425 \$)	66 734 \$	68 069 \$	69 430 \$

**1<sup>er</sup> avril 2009**

/an  
37 354 \$  
70 819 \$

3. Conseiller juridique et coordonnateur de la recherche juridique

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	40 800 \$ (40 800 \$)	41 616 \$	42 448 \$	43 297 \$
éch. 21	93 085 \$ (93 085 \$)	94 947 \$	96 846 \$	98 783 \$

**1<sup>er</sup> avril 2009**

/an  
44 163 \$  
100 759 \$

**N.B.** Il existe un système de boni pour rendement exceptionnel pour les conseillers juridiques.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009
2 %	2 %	2 %	2 %

**Rétroactivité**

Les salariés, sauf les conseillers juridiques, ont droit à la rétroactivité des salaires au 1<sup>er</sup> avril 2006. Le montant est versé au plus tard à la 1<sup>re</sup> paie suivant le 45<sup>e</sup> jour après le 3 août 2006.

• **Primes**

**Chef d'équipe:** 5 % du taux de traitement — professionnel chargé de guider et de coordonner les travaux d'un groupe d'au moins 4 professionnels

**Fonction:** 7 % du taux de traitement à compter de la date de la désignation

— professionnel effectuant un emploi désigné de niveau supérieur

• **Allocations**

**Rétention:** 8 % du traitement — salarié dont le port d'attache est situé à Sept-Îles

• **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 débuter 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> 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 payé jusqu'à un maximum de 4 jours pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La durée du congé est celle qui est indiquée au certificat médical.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé et qui reçoit des prestations d'assurance emploi, a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et les prestations de maternité et parentales qu'elle reçoit pour chacune des 21 semaines de son congé de maternité.

#### 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 régime d'assurance emploi; à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations; à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine de congé.

#### SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP et au RAE

La salariée à temps complet 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 heb-

domadaire de base pour une durée de 12 semaines. Si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

La 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.

### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de ce congé, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou devrait recevoir en vertu du régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance emploi.

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

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

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

### 4. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Les salariés bénéficient des mêmes avantages que les salariés de la fonction publique au chapitre des régimes d'assurance vie, assurance maladie et assurance salaire de base.

### 1. Congés de maladie

Le salarié a droit aux mêmes congés que ceux accordés aux salariés de la fonction publique.

## 2. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP.

14

22

### Opération Chip Reit no 22, Hôtel Delta Québec et Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA—Canada) — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (190) 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 57 %; hommes: 43 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 19 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention:** 19 octobre 2009
- **Date de signature:** 13 septembre 2006
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**Serveurs, salle à manger, salariés des bars, service aux chambres, banquets**  
40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Serveur banquets

19 oct. 2005	19 oct. 2006	19 avril 2007	19 oct. 2007	19 avril 2008
/heure 10,28 \$ (9,98 \$)	/heure 10,49 \$	/heure 10,70 \$	/heure 10,91 \$	/heure 11,13 \$

2. Préposé aux chambres, 60 salariés

19 oct. 2005	19 oct. 2006	19 avril 2007	19 oct. 2007	19 avril 2008
/heure 13,21 \$ (12,83 \$)	/heure 13,47 \$	/heure 13,74 \$	/heure 14,01 \$	/heure 14,29 \$

3. Chef de partie

19 oct. 2005	9 oct. 2006	19 avril 2007	19 oct. 2007	19 avril 2008
/heure 17,51 \$ (17,00 \$)	/heure 17,86 \$	/heure 18,22 \$	/heure 18,58 \$	/heure 18,95 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux maximum de sa classification, 90 % après 1 an. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le nouveau salarié reçoit 80 % du taux maximum de sa classification pour les 2 080 premières heures de travail, maximum 12 mois de service. Dès la 2 081<sup>e</sup> heure de travail ou à compter de 12 mois de service, le salarié reçoit le taux de sa classification.

## Augmentation générale

19 oct. 2005	19 oct. 2006	19 avril 2007	19 oct. 2007	19 avril 2008
3 %	2 %	2 %	2 %	2 %
19 oct. 2008	19 avril 2009			
1,5 %	1,5 %			

## Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 1<sup>er</sup> juillet 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 20 octobre 2005 au 24 juin 2006. Le montant est versé au plus tard le 20 juillet 2006.

#### • Primes

**Nuit:** 0,65 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail sont effectuées après 22 h

**N.B.** À compter du 19 octobre 2006 et par la suite à chaque 6 mois, cette prime est majorée du même pourcentage que les augmentations salariales.

**Horaire brisé:** 0,50 \$/heure — salarié permanent dont l'horaire de travail pour une journée est échelonné sur des heures non continues, sauf pour le salarié des banquets

#### Livraison aux chambres:

1 \$/chambre — salarié qui livre aux chambres des produits promotionnels à la demande de l'employeur ou d'un client

1 \$/attention — salarié qui livre des attentions spéciales à la demande de l'employeur

**N.B.** À compter du 19 octobre 2006 et par la suite à chaque 6 mois, ces primes sont majorées du même pourcentage que les augmentations salariales.

15 % — salarié qui livre des attentions spéciales à la demande de clients

#### Lit pliant:

(1 \$) 1,25 \$/lit — salarié qui habille un lit pliant

0,75 \$/lit — salarié qui livre un lit pliant

**Conciergerie:** 1,75 \$/valise à l'arrivée et au départ des tours organisés sous contrat — portier et chasseur

**N.B.** À compter du 19 octobre 2006 et par la suite à chaque 6 mois, cette prime est majorée du même pourcentage que les augmentations salariales.

**Carte de compétence** **[N]**: 0,35 \$/heure — salarié de l'entretien technique assigné à une tâche couverte par une carte de compétence qui lui est reconnue pour un minimum d'une heure consécutive

**Entretien technique** **[N]**: 0,35 \$/heure — salarié qui travaille sans la présence d'un collègue ou d'un des 2 superviseurs du département

#### Pourboires:

15 % des frais de service pour un groupe organisé d'un client tour

11 % des frais de service pour un forfait réunion

SERVICE DES BANQUETS

#### Frais de service:

(11/15 de 15 %) 11 % sur nourriture et boissons — serveur

**N.B.** Cependant, lors de fonctions promotionnelles, le pourboire est de (10 %) 7,3 % et réparti selon la proportion prévue.

**Gâteau de noce:** 25\$/événement — serveur, lorsque le gâteau est apporté par un client dans une réception de mariage

**Frais de bouchonnage:**

2 \$ — salarié qui doit servir le vin que le client a apporté  
0,50 \$ — salarié qui doit servir la bière que le client a apporté

• **Allocations**

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

**Bottines ou souliers de sécurité:** 100\$/année — salarié permanent à l'entretien technique, portier et chasseur, équinier banquets, préposé à l'entretien et salarié de la cuisine

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

**Outils personnels:** remplacement par l'employeur des outils usés ou brisés lorsque requis, maximum **N** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 125\$/année — salarié permanent de la cuisine et plonge

**N.B.** De ce montant, le salarié peut se faire rembourser l'achat d'un nouvel outil jusqu'à un maximum de 75\$/année.

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

La salariée peut également s'absenter sans perte de salaire à raison de 5 demi-journées pour des cours prénataux ou des visites médicales liées à sa grossesse sur présentation d'un certificat médical.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> 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.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit de prolonger son congé pour une durée déterminée par le médecin.

**2. Congé de paternité**

3 jours payés

**3. Congé d'adoption**

3 jours payés

**4. Congé parental**

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

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée à 50 % par le salarié, 45 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007

**1. Congés de maladie**

Le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté a droit à une banque de 6 jours de congé de maladie, 7 jours au 1<sup>er</sup> décembre 2006. Toutefois, le salarié permanent malade durant plus de 6 jours pendant l'année de référence et qui a épuisé sa banque de 6 jours de congé de maladie a droit à 1 journée supplémentaire payée au taux horaire normal mais non remboursable le 15 décembre suivant l'année de référence.

Le salarié permanent est payé à compter de la 2<sup>e</sup> journée. L'indemnité est égale à 0,4 % du salaire gagné au cours des 26 périodes de paie de l'année d'imposition précédente.

La différence entre 2,4 %, 2,8 % au 1<sup>er</sup> décembre 2007, du salaire payé au cours de l'année de référence et les montants reçus en congés de maladie durant l'année en cours, est payée le 15 décembre de l'année en cours pour les salariés à l'emploi et le 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivante pour le salarié mis à pied.

**2. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite. Ce régime est facultatif pour le salarié permanent qui a plus d'un an de service et qui n'a pas adhéré au régime au 1<sup>er</sup> juin 1997 et il est obligatoire pour les autres salariés.

**15**

**Manoir Rouville-Campbell (Mont-Saint-Hilaire)  
et  
Le Syndicat des salariés du Manoir Rouville-  
Campbell — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (68) 55
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 31; hommes: 24
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 20 mars 2006
- **Échéance de la présente convention:** 20 mars 2010
- **Date de signature:** 18 août 2006
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Serveur, 50 % des salariés

**18 août 2006 20 mars 2007 20 mars 2008 20 mars 2009**

/heure	/heure	/heure	/heure
7,41 \$ (7,19 \$)	7,66 \$	7,89 \$	8,13 \$

2. Premier cuisinier

**18 août 2006 20 mars 2007 20 mars 2008 20 mars 2009**

/heure	/heure	/heure	/heure
13,48 \$ (12,84 \$)	13,95 \$	14,44 \$	14,95 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 12,5 % de moins que le taux prévu à sa classification pour les 300 premières heures de travail et 10 % de moins que le taux prévu pendant sa première année de service. Après 1 an, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

#### Augmentation générale

**18 août 2006 20 mars 2007 20 mars 2008 20 mars 2009**

5 %	3,5 %	3,5 %	3,5 %
-----	-------	-------	-------

Serveur

**18 août 2006 20 mars 2007 20 mars 2008 20 mars 2009**

3 %	3,3 %	3 %	3 %
-----	-------	-----	-----

#### Rétroactivité

Le salarié encore à l'emploi le 18 août 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 20 mars 2006 au 18 août 2006.

- **Primes**

**Capitaine/Banquets:** 1 \$/heure

**Remplacement de la gouvernante [N]:** 1 \$/heure — préposé à l'entretien ménager qui doit assumer les responsabilités de la gouvernante en remplacement de ce cadre

#### Pourboires:

SERVICE DES BANQUETS

11 % de la facture — lorsque 15 % de pourboire est facturé au client

**N.B.** Lorsque de façon exceptionnelle, un client fournit sa propre boisson, l'employeur doit prévoir des frais de service à être incorporés dans le contrat du client selon la valeur des bouteilles servies.

De plus, le système de répartition des pourboires actuellement en vigueur entre les salariés en salle à manger et aux banquets est maintenu.

- **Allocations**

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

**Achat d'équipement et aiguisage de couteaux:** (40 \$) 60 \$/année — cuisinier

**Bottes de sécurité:** 115 \$/année — salarié de la cuisine et préposé à l'entretien général

- **Jours fériés payés**

8 jours/année — salarié qui a complété sa période de probation

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui a acquis 5 ans de service au 30 avril de chaque année a également droit aux jours fériés payés.

Le salarié à temps partiel qui a moins de 5 ans de service bénéficie des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

##### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps complet et le salarié à temps partiel qui ont au moins 1 an d'ancienneté ont droit à un crédit de 4 jours de congé de maladie.

L'employeur paie les journées de maladie à compter de la 1<sup>re</sup> journée d'absence.

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés sur un chèque séparé, et ce, au plus tard le 31 janvier suivant et/ou au choix du salarié reportés en congés compensatoires à une date mutuellement convenue.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue dans un REER collectif à raison de 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié jusqu'à une contribution maximale de 10 \$/période de paie.

La contribution peut également correspondre à un montant en cents/heure rémunérée versée par l'employeur ou à un pourcentage du salaire gagné versé par l'employeur pourvu que le salarié verse au moins le même montant.

De plus, le salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis à cet effet à l'employeur.

## 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.*