

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

## **Les ententes négociées**

1

Résumés de conventions collectives par secteur d'activité signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés

## **Notes techniques**

26

# LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (2000-01-24)*

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS ET BOISSONS</b>			
Exceldor coopérative avicole, usine de Saint-Anselme	Le Syndicat démocratique des salariés de la Co-op de Dorchester — CSD	1	3
Croustilles Yum Yum enr. (Warwick) division de Aliments Krispy Kernels inc.	Le Syndicat des salariés des Croustilles Yum Yum — CSN	2	4
<b>CAOUTCHOUC</b>			
Tilco international inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	3	5
<b>BOIS</b>			
Forex Saint-Michel inc., division scierie (Saint-Michel-des-Saints)	Le Syndicat des employés de la scierie de Saint-Michel-des-Saints — CSN	4	7
<b>MEUBLES ET AMEUBLEMENT</b>			
Montel inc. (Montmagny)	Le Syndicat des employés de Montel inc. — CSD	5	8
<b>PÂTES ET PAPIERS</b>			
Abitibi-Consolidated inc. division Kénogami	Le Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papier de Kénogami inc. — CSN et La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt — CSN	6	9
Emballages Stone (Canada) inc. (New Richmond)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 574 et 926 — FTQ	7	11
<b>IMPRIMERIES</b>			
Imprimeries Transcontinental inc., division Montréal (Boucherville)	Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	8	12
<b>PRODUITS DU MÉTAL</b>			
Crown Cork & Seal Canada inc. (Dorval et Saint-Laurent)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6643 — FTQ	9	13
<b>MACHINERIE</b>			
Rolls-Royce Canada Ltée (Lachine)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 869 — FTQ	10	14
Komatsu international (Canada) inc. (Candiac)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6617 — FTQ	11	16

<b>Employeur</b>	<b>Syndicat</b>	<b>N°</b>	<b>Page</b>
<b>TRANSPORT</b>			
Transport Bourret inc. (Drummondville)	L'Association des employés de Transport Bourret inc.	<b>12</b>	17
<b>ÉDUCATION</b>			
L'Université Laval (Sainte-Foy)	Le Syndicat des employés et employées de l'Université Laval, SCFP section locale 2500 — FTQ	<b>13</b>	18
<b>SERVICES PERSONNELS</b>			
Corporation hôtelière Canadien Pacifique (Montréal) et Corporation des hôtels Legacy, Hôtel Le Reine Élisabeth	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôtel Le Reine Élisabeth — CSN	<b>14</b>	20
3017016 Compagnie de la Nouvelle-Écosse et Wyndham Management Corporation, Hôtel Wyndham Montréal	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal — CSN	<b>15</b>	22
<b>ADMINISTRATION PUBLIQUE</b>			
La Ville de Gatineau	L'Association des policiers de Gatineau inc.	<b>16</b>	24

**Exceldor coopérative avicole, usine de Saint-Anselme et  
Le Syndicat démocratique des salariés de la Co-op de  
Dorchester — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (361) 335
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 121 ; hommes : 214
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 juillet 99  
**Échéance de la présente convention** : 31 juillet 2002
- **Date de signature** : 30 septembre 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Gardien**  
12 heures/j, 24 heures/sem.
- **Salaires**

1. Ouvrage général

**1<sup>er</sup> août 99**

/heure  
15,15 \$  
(15,00 \$)

2. Vidage d'oiseaux, coupe des pattes et 5 autres occupations, 108 salariés

**1<sup>er</sup> août 99**

/heure  
15,40 \$  
(15,25 \$)

3. Mécanicien d'entretien détenteur d'un DEC

**1<sup>er</sup> août 99**

/heure  
16,67 \$  
(16,50 \$)

**N.B.** Le salarié qui a jusqu'à 9 mois d'ancienneté reçoit 85 % du taux de sa classification, 90 % de 9 mois à 18 mois, 95 % de 18 mois à 24 mois et 100 % du taux de sa classification à partir de 24 mois et plus d'ancienneté.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> août 99**

1 %

- **Primes**

**Soir et nuit** : 0,35 \$/heure

**Qualification** : 0,10 \$/heure — mécanicien d'entretien ou opérateur qui obtient un certificat de qualification professionnelle ou une licence dans la discipline pertinente selon la loi et la réglementation.

- **Allocations**

**Bottes de sécurité ou autre article vestimentaire non fourni par l'employeur :**

(40 \$) 80 \$/an — salarié qui a complété sa période de probation et qui a travaillé au moins 4 mois pendant l'année

**N.B.** Si cette allocation s'avère insuffisante pour couvrir le coût d'achat de bottes de sécurité dans sa totalité, l'employeur comble la différence du coût d'achat sur présentation de pièces justificatives.

48 \$/an — salarié de la réserve spéciale qui a terminé sa période de probation et qui a travaillé à temps partiel au moins 4 mois pendant l'année, pour l'achat de bottes de sécurité seulement

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

**(Habit de camionneur** : 50 % du coût, maximum 1 habit/an **(R)**)

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

**N.B.** Le salarié de la réserve spéciale a droit, pour les jours fériés, à une compensation équivalant à 5,2 % du salaire régulier pour les heures travaillées, payable chaque semaine.

Pour les jours fériés payés, le gardien a droit à une compensation équivalant à 5,2 % de son salaire régulier payable chaque semaine.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
(20) 18 ans <b>(N)</b>	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a acquis son ancienneté a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 27 semaines, incluant les 2 semaines de carence, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour la naissance.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité qui peut atteindre 12 semaines supplémentaires. Elle peut également bénéficier d'un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de 1 an à compter de la date d'accouchement.

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

**4. Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né ont droit à un congé parental sans salaire d'une durée maximale de (34) 52 semai-

nes continues à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; le total de la prime hebdomadaire payable par l'employeur ne peut excéder (sans maximum) 11,91 \$/protection individuelle et (sans maximum) 15,50 \$/protection familiale. L'assurance salaire de courte durée est payée par le salarié à l'intérieur de sa participation de 50 %.

**N.B.** L'employeur paie 6 \$/semaine/salarié à temps partiel **N** et salarié de la réserve spéciale pourvu que le salarié ait travaillé pendant la semaine visée, le tout aux conditions de l'assurance groupe.

**1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps complet qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de congés de maladie comme suit :

Ancienneté	Durée
moins de 1 an	2 heures/mois, maximum 3 jours
1 an	4 jours
7 ans	5 jours
12 ans	6 jours

Les congés non utilisés pendant l'année précédente sont payés dans les 30 jours suivant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

**N.B.** Le gardien a droit aux congés de maladie au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail **N**.

**2. Régime de retraite **N****

Le 1<sup>er</sup> août 2000, un régime de retraite simplifié sera mis en place pour les salariés.

Cotisation : l'employeur paie 1,3 % du salaire régulier et des heures supplémentaires du salarié régulier, du salarié à temps partiel **N** et de tout salarié de la réserve spéciale qui a complété sa période de probation, majoré de 1 % pour les fins de ce calcul.

À compter du 1<sup>er</sup> août 2001, la contribution de l'employeur sera portée à 2,6 %, majorée de 2 % pour les fins de calcul.

4

**2**

**Croustilles Yum Yum enr. (Warwick)**  
**division de Aliments Krispy Kernels inc.**  
**et**  
**Le Syndicat des salariés des Croustilles Yum Yum**  
**— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (97) 133
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
 femmes : 78 ; hommes : 55
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 25 octobre 98
- **Échéance de la présente convention :** 25 octobre 2001
- **Date de signature :** 2 septembre 99
- **Durée normale du travail**  
 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général, préposé à l'emballage et 10 autres occupations, 110 salariés

	26 oct. 98	26 oct. 99	26 oct. 2000
/heure	12,85 \$	13,15 \$	13,50 \$
	(12,50 \$)		

2. Mécanicien d'emballage

	26 oct. 98	26 oct. 99	26 oct. 2000
début	/heure 14,18 \$ (13,83 \$)	/heure 14,48 \$	/heure 14,83 \$
après 1 an		14,68 \$ (14,33 \$)	15,33 \$

**N.B.** À l'exception du mécanicien «B», le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins à l'embauche. Par la suite, il reçoit 0,50 \$ d'augmentation tous les 6 mois pour atteindre le taux de la fonction après 24 mois.

**Augmentation générale**

26 oct. 98	26 oct. 99	26 oct. 2000
0,35 \$/heure	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié au service de l'employeur le 14 mai 99, ainsi que le salarié mis à pied, en congé autorisé ou mis à la retraite avant cette date, ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 26 octobre 98 au 2 septembre 99. La rétroactivité est versée au salarié au plus tard 2 semaines suivant le 2 septembre 99.

• **Primes**

- Soir :** 0,30 \$/heure
- Nuit :** 0,40 \$/heure
- Fin de semaine :** 1 \$/heure
- Ancienneté :**

Service	Montant
5 ans	0,15 \$/heure
10 ans	0,25 \$/heure

• **Allocations**

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

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

**N.B.** Le salarié de l'équipe de fin de semaine bénéficie à chaque période de paie d'un pourcentage de 4,8 % de son salaire gagné pour compenser les jours fériés payés.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	4 %
5 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

La salariée qui a accompli 20 semaines d'emploi a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse, ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme, en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé commencer à compter du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé se terminant au plus tard 8 semaines après la date de l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

##### 2. Congé de paternité

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

Sur demande, le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

##### 3. Congé d'adoption

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

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

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger le congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

#### 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 32 \$/mois/protection individuelle et 45 \$/mois/protection familiale. La prime payée par le salarié défraie en premier lieu le coût de la prime d'assurance salaire de courte durée

##### 1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à un crédit de 5 jours/an. Les jours non utilisés sont payés une semaine après la date anniversaire de signature de la convention collective.

**N.B.** Le salarié de l'équipe de fin de semaine bénéficie à chaque période de paie d'un pourcentage de 2 % de son salaire gagné pour compenser les congés de maladie.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif 1,5 % du taux horaire régulier pour chaque heure payée en temps régulier.

3

**Tilco international inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)**  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414**  
— FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (96) 104

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 66 ; hommes : 38

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

**Échéance de la convention précédente :** 30 avril 98

• **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2003

• **Date de signature :** 5 octobre 99

• **Durée normale du travail**

**Salarié régulier**

8 heures/j, 40 heures/sem.

ou

12 heures/j, la fin de semaine + 2 jours de 8 heures pendant la semaine

## • Salaires

### 1. Préposé aux embouts **N**

1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2001
/heure 9,00 \$	/heure 9,06 \$	/heure 9,15 \$	/heure 9,24 \$
1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2002		
/heure 9,35 \$	/heure 9,47 \$		

### 2. Opérateur/imprimerie, 30 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2001
début	/heure 10,55 \$ (10,49 \$)	/heure 10,61 \$	/heure 10,70 \$	/heure 10,79 \$
après 30 mois	10,75 \$ (10,69 \$)	10,81 \$	10,90 \$	10,99 \$
1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2002			
/heure 10,90 \$ 11,10 \$	/heure 11,02 \$ 11,22 \$			

### 3. Électromécanicien, programmation d'automate

	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2001
début	/heure 15,68 \$ (15,62 \$)	/heure 15,74 \$	/heure 15,83 \$	/heure 15,92 \$
après 24 mois	16,43 \$ (16,37 \$)	16,49 \$	16,58 \$	16,67 \$
1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2002			
/heure 16,03 \$ 16,78 \$	/heure 16,15 \$ 16,90 \$			

**N.B.** Il existe un système de primes au rendement pour les salariés de l'imprimerie qui se situe en moyenne à 25 % du salaire de base.

Le salarié embauché après le 5 octobre 99 reçoit 9 \$/heure pour une période de 1 an de travail. Après cette période, il reçoit le taux du premier échelon du grade auquel il est assigné, sauf pour les salariés de la mécanique grades D1 à D5.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
0,06 \$/heure	0,06 \$/heure	0,09 \$/heure	0,09 \$/heure	0,11 \$/heure
1 <sup>er</sup> nov. 2002				
0,12 \$/heure				

### Montants forfaitaires

Le salarié qui a terminé sa période de probation et qui a conservé son droit d'ancienneté au 31 janvier précédant le 30 avril 2001, 30 avril 2002 et 30 avril 2003 a droit à une prime forfaitaire.

L'employeur verse aux salariés admissibles des montants de 30 000 \$ au 30 avril 2001, 35 000 \$ au 30 avril 2002 et 40 000 \$ au 30 avril 2003.

Pour chacune de ces années, le montant est fixe et payable. Chacun de ces montants sera versé aux salariés qui ont été à l'emploi pendant l'exercice financier précédant chacune des dates de paiement et ce, au prorata des heures travaillées par chaque salarié.

## Ajustements

### • Primes

**Soir** : 0,35 \$/heure

**Nuit** : 0,50 \$/heure

**Équipe de fin de semaine** : 0,75 \$/heure

**Opérateur «A2»** : 1 \$/heure — lorsqu'il est rattaché à plus d'une unité

**Chef de groupe/instructeur** :

0,65 \$/heure — trempage grade «A2», formes et plaques de démoulage

1,50 \$/heure — emballage, mécanique

2 \$/heure ou gains horaires moyens, le plus élevé des deux — imprimerie

1 \$/heure — mélange

**Instructeur** : 0,65 \$/heure — salarié qui n'est pas chef de groupe

**Nettoyage des égouts ou sécheuses** : 0,50 \$/heure — travail général de plancher

### • Allocations

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

**Outils personnels** : 250 \$/an et remplacement des outils brisés — mécanicien et électromécanicien

**Assurance contre le vol et l'incendie — outils** : la prime est payée par l'employeur

### • Jours fériés payés

13 jours/an

### • 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 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

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

À la suite du congé de maternité, la salariée a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 mois après la naissance du nouveau-né.

#### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Sur demande, le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde.

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Sur demande, le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire de longue durée

**1. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : pour une durée maximale de 17 semaines

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

**2. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité (FTQ) un montant équivalant à celui versé par le salarié participant qui a terminé sa période de probation jusqu'à un maximum de 250 \$/an/salarié **N**.

**4**

**Forex Saint-Michel inc., division scierie (Saint-Michel-des-Saints) et Le Syndicat des employés de la scierie de Saint-Michel-des-Saints — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 103

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femme : 1 ; hommes : 102

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

**Échéance de la convention précédente** : 31 octobre 98

• **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2001

• **Date de signature** : 15 octobre 99

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

**Gardien - concierge**

12 heures/j maximum, (45) 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier, aide général et 4 autres occupations, 16 salariés

1 <sup>er</sup> nov. 98	1 <sup>er</sup> nov. 99	1 <sup>er</sup> nov. 2000
/heure 16,82 \$ (16,32 \$)	/heure 17,27 \$	/heure 17,67 \$

2. Électrotechnicien classe «A»

1 <sup>er</sup> nov. 98	1 <sup>er</sup> nov. 99	1 <sup>er</sup> nov. 2000
/heure 20,53 \$ (20,03 \$)	/heure 20,98 \$	/heure 21,38 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> nov. 98	1 <sup>er</sup> nov. 99	1 <sup>er</sup> nov. 2000
0,50 \$/heure	0,45 \$/heure	0,40 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 15 octobre 99 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> novembre 98 au 15 octobre 99.

• **Primes**

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

**Stabilité** : 3 % des gains bruts — salarié qui a accumulé (110) 75 jours et plus de travail dans une année

**Électrotechnicien licence «C»** : 1 \$/heure

• **Allocations**

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

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

**Outils** :

250 \$/an maximum 1<sup>er</sup> janv. 2000  
275 \$/an maximum

— nouveaux outils du mécanicien régulier, de l'électrotechnicien régulier **N** et de l'électromécanicien régulier **N**

remplacement des outils endommagés — mécanicien, (homme de maintenance **R**) électrotechnicien **N** et électromécanicien **N**

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

• **Jours fériés payés**

(13) 12 jours/an

• **Congé mobile **N****

1 jour/an

• **Congés annuels payés**

Ancienneté	Durée	Indemnité
1 à 600 jours	2 sem.	4 %
601 jours	2 sem.	5 %
1 251 jours	3 sem.	6 %
1 901 jours	3 sem.	7 %
2 501 jours	3 sem.	8 %
3 001 jours	4 sem.	9 %
5 001 jours	(4) 5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf pour l'assurance vie facultative qui est payée à 100 % par le salarié

**1. Assurance vie**

Indemnité :  
— salarié : 20 000 \$

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

## 2. Assurance salaire

Longue durée

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

Début : à compter de la 120<sup>e</sup> journée d'invalidité

## 3. Assurance maladie

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

## 4. Soins dentaires N

À compter du début de novembre 1999, l'employeur convient de mettre en vigueur un régime de soins dentaires.

8

5

### Montel inc. (Montmagny) et Le Syndicat des employés de Montel inc. — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 134
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 ; hommes : 130
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2004
- **Date de signature** : 20 septembre 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de soir**  
10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Emballeur, manutentionnaire et autres occupations, 50 % des salariés

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
/heure 15,09 \$ (14,64 \$)	/heure 15,49 \$	/heure 15,89 \$
  2. Peintre «Ransburg», ouvrier de production et 2 autres occupations

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
/heure 15,89 \$ (15,44 \$)	/heure 16,29 \$	/heure 16,69 \$

**N.B.** Le salarié reçoit à l'embauche 2 \$/heure de moins que le taux de sa classe d'emploi, 2,40 \$/heure de moins à compter du 20 septembre 99 ; par la suite, il reçoit une augmentation

de 0,20 \$/heure/mois, 0,20 \$/heure/400 heures travaillées à compter du 20 septembre 99 et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de sa classe.

Il existe un système de partage des bénéfices.

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
0,45 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

## Rétroactivité

Le salarié qui a travaillé dans la période du 1<sup>er</sup> juin 99 au 20 septembre 99 a droit à 0,45 \$/heure payée au cours de cette période. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 20 septembre 99.

## • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base** : 2002 — mars 2001  
2003 — mars 2002

## Mode de calcul

### 2002

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mars 2002 par rapport à celui de mars 2001 est payé, minimum 3 % et maximum 5 %. Le pourcentage est applicable sur le taux moyen.

### 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

## Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré aux taux de salaire les 1<sup>er</sup> juin 2002 et 1<sup>er</sup> juin 2003 respectivement.

## • Primes

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

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

1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2003
0,65 \$/heure	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

## Travail à l'extérieur de Montmagny :

0,25 \$/heure travaillée  
0,25 \$/heure passée à voyager à compter du départ de l'usine  
0,50 \$/heure — salarié responsable qui dirige le travail

**Chef d'équipe** : 0,40 \$/heure de plus que la plus haute classe évaluée

**Responsable des tests de soudeur** : 0,20 \$/heure — salarié accrédité par le Bureau canadien de soudure

## • Allocations

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

**Chaussures de sécurité** : fournies par l'employeur et remplacées lorsque requis, maximum 1 paire/an, ou l'achat d'un autre modèle jusqu'à concurrence de 95 \$/an plus taxes, 100 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000 et 105 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001

## • Jours fériés payés

13 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité			
		1999	2000	2001	2002
1 an	2 sem.	4,5 %	4,5 %	4,5 %	4,5 %
3 ans	2 sem.	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,5 %	6,5 %	6,5 %	6,5 %
10 ans	4 sem.	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %
15 ans	4 sem.	9,0 %	9,0 %	9,0 %	9,0 %
20 ans	4 sem.	9,5 %	9,5 %	9,5 %	9,5 %
23 ans	5 sem.	10,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
25 ans	5 sem.	10,0 %	10,5 % <b>N</b>	11,0 % <b>N</b>	11,5 % <b>N</b>

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 2. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

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

- 1. **Régime de retraite**

À la suite du partage des profits nets, il est convenu qu'un partage supplémentaire à partir du solde résiduel soit distribué entre les parties et que la part du salarié soit versé dans un REER individuel.

6

**Abitibi-Consolidated inc.**  
**division Kénogami**  
**et**  
**Le Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papier de Kénogami inc. — CSN**  
**et**  
**La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 365

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 365

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : entretien

- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 98

- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2004

- **Date de signature** : 11 août 99 — mémoire d'entente

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

- **Horaire 4/2**

moyenne de 37,33 heures/sem.

- **Salaires**

1 Journalier, nettoyeur-concierge

**1<sup>er</sup> mai 99**

/heure  
20,76 \$  
(20,26 \$)

2. Mécanicien, 103 salariés

**1<sup>er</sup> mai 99**

/heure  
25,71 \$  
(25,21 \$)

3. Technicien électro-instrumentation

**1<sup>er</sup> mai 99**

/heure  
27,21 \$  
(26,71 \$)

- **Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> mai 99**    **1<sup>er</sup> mai 2000**    **1<sup>er</sup> mai 2001**    **1<sup>er</sup> mai 2002**    **1<sup>er</sup> mai 2003**

0,50 \$/heure    0,50 \$/heure    2 %    2 %    2 %

- **Montant forfaitaire**

Les salariés réguliers activement au travail au 1<sup>er</sup> mai 98 et qui ont travaillé un minimum de 900 heures au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai 97 au 30 avril 98 ont droit à un montant de 2 750 \$. Les salariés qui ont travaillé moins de 900 heures ont droit à ce paiement au prorata des heures travaillées entre le 1<sup>er</sup> mai 97 et le 30 avril 98. Le paiement du montant forfaitaire a été effectué en décembre 98.

**N.B.** Le salarié qui le désire peut transférer ce montant dans un REER ou dans le Fonds d'actions.

- **Primes**

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

**Nuit** : 0,60 \$/heure — de 0 h 01 à 8 h

**Chef d'équipe** : 0,40 \$/heure — homme de métier

- **Responsabilité :**

0,40 \$/heure — chef d'équipe de la cour, chef de train et chef d'équipe «voie», chef technicien réparateur, chef réparateur, chef d'équipe service hydroélectrique

0,35 \$/heure — homme de métier responsable sur sa faction durant les factions 12-8, 8-4 et 4-2 et ce, du lundi au dimanche exclusivement

0,15 \$/heure — mécanicien de machines fixes travaillant à la Centrale thermique

**Certificat** : — salarié travaillant à la centrale thermique

0,20 \$/heure — 1<sup>re</sup> classe

0,10 \$/heure — 2<sup>e</sup> classe

0,06 \$/heure — 3<sup>e</sup> classe

0,04 \$/heure — 4<sup>e</sup> classe

**Coordonnateur d'équipe** : 1 \$/heure

- **Allocations**

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

**Outils métriques :** l'employeur assume 50 % du coût des outils métriques lorsque requis

**Lunettes de sécurité prescrites :** remboursement selon les modalités prévues

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

- **Jours fériés payés**

6 jours/an

- **Congés mobiles**

5 jours/an 1<sup>er</sup> janv. 99  
6 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
<b>1998-1999</b>	<b>2000-2004</b>	
1 an	1	2 sem. 4,8 % ou taux régulier* + 8 \$/sem.
4 ans	4	3 sem. 7,2 % ou taux régulier* + 8 \$/sem.
9 ans	9	4 sem. 9,6 % ou taux régulier* + 8 \$/sem.
20 ans	18 <b>N</b>	5 sem. 12,0 % ou taux régulier* + 8 \$/sem.
25 ans	23 <b>N</b>	6 sem. 14,4 % ou taux régulier* + 8 \$/sem.
35 ans	35	7 sem. 16,8 % ou taux régulier* + 8 \$/sem.

\* Taux horaire moyen des heures travaillées à taux simple au cours des 12 semaines travaillées précédentes.

### Congés supplémentaires

Le salarié régulier qui a 25 ans et plus d'ancienneté a droit aux vacances supplémentaires suivantes dans l'année où il atteint :

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	2 %
61 ans	2 sem.	4 %
62 ans	3 sem.	6 %
63 ans	4 sem.	8 %
64 ans	5 sem.	10 %

### Paie supplémentaire

Le salarié qui prend des vacances durant les 20 premières semaines de chaque année et à compter de la première semaine de paie complète en novembre et les 5 semaines suivantes a droit à 4 heures payées au taux régulier pour chaque semaine complète de vacances.

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 6 mois.

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Les régimes existants d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire et de soins dentaires sont maintenus en vigueur.

L'employeur paie un crédit de bien-être de 8 \$/mois/protection individuelle et 9 \$/mois/protection familiale, 11,94 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 99.

## 1. Assurance vie

Indemnité

— salarié : 2,5 fois le salaire, 1<sup>er</sup> juin 99  
65 000 \$ maximum  
maximum 60 000 \$

— mort ou mutilation accidentelle **N** : 1<sup>er</sup> juin 99  
5 000 \$

## 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du taux régulier pour une durée maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du taux horaire régulier jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois, 2 100 \$/mois dans le cas d'un salarié dont l'invalidité débute le ou après le 1<sup>er</sup> juin 99, 2 200 \$/mois dans le cas d'un salarié dont l'invalidité débute le ou après le 1<sup>er</sup> mai 2000, 2 300 \$/mois dans le cas d'un salarié dont l'invalidité débute le ou après le 1<sup>er</sup> mai 2002 et 2 400 \$/mois dans le cas d'un salarié dont l'invalidité débute le ou après le 1<sup>er</sup> mai 2003

## 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum à vie de 20 000 \$/personne, 25 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 99 ; remboursement des frais de praticiens 10 \$/visite, 15 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 99, maximum 20 visites jusqu'à concurrence de 300 \$/an

## 4. Soins dentaires

Prime : le salarié paie 1,10 \$/mois/protection individuelle et 3,85 \$/mois/protection familiale

Frais assurés : remboursement des frais de catégories I et II jusqu'à un maximum de 1 200 \$/an/personne, 1 500 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 99 ; les frais de catégorie I sont remboursés à 100 % et ceux de catégorie II sont remboursés à 50 % ; remboursement à 50 % des frais de catégorie III jusqu'à un maximum à vie de 1 200 \$/personne, 1 500 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 99 ; les frais admissibles sont remboursés selon le barème du guide des tarifs de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec de 1996, ceux de 1997 pour l'année 1999, ceux de 1998 pour l'année 2000 et sera ajusté de la même façon pour les années subséquentes

## 5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie (3,5 %) 4,5 % du revenu admissible jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) du Régime de rentes du Québec plus (5 %) 6 % du revenu admissible en excédent du MAGA.

**Emballages Stone (Canada) inc. (New Richmond)  
et  
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie  
et du papier, sections locales 574 et 926 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (303) 290
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 21 ; hommes : 269
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 98
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2004

- **Date de signature :** 13 juin 99

- **Durée normale du travail**

**Salarié régulier**

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Opérations continues**

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

**Bureau**

7 heures/j, 35 heures/sem.

- **Salaires**

**PRODUCTION**

**1. Concierge 2**

1 <sup>er</sup> mai 98	1 <sup>er</sup> mai 99	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
/heure 19,41 \$ (19,41 \$)	/heure 19,91 \$	/heure 20,41 \$	/heure 20,82 \$	/heure 21,23 \$

**1<sup>er</sup> mai 2003**

/heure  
21,66 \$

**2. Homme de métier classe «AA», 43 salariés**

1 <sup>er</sup> mai 98	1 <sup>er</sup> mai 99	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
/heure 26,81 \$ (26,81 \$)	/heure 27,31 \$	/heure 27,81 \$	/heure 28,37 \$	/heure 28,93 \$

**1<sup>er</sup> mai 2003**

/heure  
29,51 \$

**3. Conducteur de machine classe 66**

1 <sup>er</sup> mai 98	1 <sup>er</sup> mai 99	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
/heure 29,02 \$ (29,02 \$)	/heure 29,52 \$	/heure 30,02 \$	/heure 30,62 \$	/heure 31,23 \$

**1<sup>er</sup> mai 2003**

/heure  
31,86 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 99	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	2 %	2 %	2 %

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> mai 99, chaque occupation comprise dans l'échelle du régime de classification des tâches recevra une augmentation de 0,03 \$/classe

**Montant forfaitaire**

Le salarié régulier activement au travail le 1<sup>er</sup> mai 98 et qui a travaillé un minimum de 900 heures, 800 heures pour le salarié de bureau pendant la période du 1<sup>er</sup> mai 97 au 30 avril 98 a droit à un montant forfaitaire de 2 750 \$. Ce montant forfaitaire peut être transféré dans un REER ou dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec si le salarié le désire.

Le salarié qui a travaillé moins de 900 heures ou 800 heures pour le salarié de bureau pendant la même période a également droit à ce montant au prorata des heures travaillées.

Ce montant forfaitaire représente environ 5,3 % du revenu annuel basé sur le taux horaire régulier moyen.

- **Primes**

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

**Nuit :**

0,60 \$/heure — de 0 h à 8 h, horaire de 8 heures

0,67 \$/heure — de 20 h à 8 h, horaire de 12 heures

**Contremaître de relève :**

0,40 \$/heure — salarié de la machine à papier

0,30 \$/heure — autres salariés

**Certificat d'opérateur de machines fixes :**

0,10 \$/heure — 4<sup>e</sup> classe

0,15 \$/heure — 3<sup>e</sup> classe

0,20 \$/heure — 2<sup>e</sup> classe

0,25 \$/heure — 1<sup>re</sup> classe

**Centrale thermique :**

0,10 \$/heure — salarié qui a un permis de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe

0,05 \$/heure — salarié qui a un permis de 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> classe

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :**

2 paires/an maximum — conducteur/chaudière de récupération, 1<sup>er</sup> aide et 2<sup>e</sup> aide à la centrale thermique, préparateur de liqueur, 1<sup>er</sup> aide, 2<sup>e</sup> aide et utilitaire à la fabrique de pâte et 1<sup>er</sup> aide à la préparation de pâte

1 paire/an — machine à papier, conducteur de machine et 6<sup>e</sup> main

30 \$/an — autres salariés

**Lunettes de sécurité :** coût de remplacement des vitres, des montures ou des lunettes au complet avec ou sans prescription lorsque requis

- **Jours fériés payés**

4 jours/an équivalant à 6 jours payés

- **Congés mobiles**

6 jours/an — sauf les débardeurs

## • Congés annuels payés

PRODUCTION ET BUREAU

Années de service		Durée	Indemnité	
1998-1999	2000			
1 an	1 an	2 sem.	(4 %)	4,8 %
4 ans	4 ans	3 sem.	(6 %)	7,2 %
9 ans	9 ans	4 sem.	(8 %)	9,6 %
20 ans	18 ans <b>N</b>	5 sem.	(10 %)	12,0 %
25 ans	23 ans <b>N</b>	6 sem.	(12 %)	14,4 %

### Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25 ans et plus de service a droit à des congés supplémentaires dans l'année d'activité où il atteint l'âge de :

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	2 %
61 ans	2 sem.	4 %
62 ans	3 sem.	6 %
63 ans	4 sem.	8 %
64 ans	5 sem.	10 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée qui a 1 an et plus de service continu a droit à un congé sans solde qui ne dépasse pas 4 mois. Cependant, une période supplémentaire de 2 mois peut être accordée si son médecin le recommande.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : 45 000 \$, 65 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 99
- mort et mutilation accidentelles : 30 000 \$
- conjoint **N** : 10 000 \$, à compter du 1<sup>er</sup> juin 99
- enfant à charge âgé de 14 jours et plus **N** : 5 000 \$, à compter du 1<sup>er</sup> juin 99
- retraité : 5 000 \$

### 2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % des gains au taux régulier pour une période maximale de 52 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 4<sup>e</sup> jour, maladie ; 3<sup>e</sup> jour, maladie pour le salarié de quart de 12 heures

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du taux horaire régulier jusqu'à un maximum de 2 200 \$/mois, 2 300 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 99 et 2 400 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mai 2002

La durée maximale de la prestation sera égale à la période de service continu accumulé du salarié à la date du début du paiement des prestations d'indemnité hebdomadaire, mais en aucun cas au-delà de l'âge de 58 ans.

Début : après l'assurance salaire de courte durée

### 3. Assurance maladie

Prime : l'employeur contribue 10 \$/mois/protection individuelle et 22 \$/mois/protection familiale

## 4. Soins dentaires

Prime : l'employeur contribue jusqu'à un maximum de 11,50 \$/mois/protection individuelle, 13,62 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 99, 14 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> mai 2001, 15 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> mai 2002 et 16 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> mai 2003 ; 24 \$/mois/protection familiale, 28,34 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 99, 30 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> mai 2001, 33 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> mai 2002 et 35 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> mai 2003

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de la classe 1 et à 50 % des prothèses de la classe 2 et des soins orthodontiques de la classe 3 ; remboursement des frais des classes 1 et 2 jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an et des frais de la classe 3 jusqu'à un maximum de 1 000 \$ à vie ; remboursement selon le barème du guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des chirurgiens dentistes du Québec pour l'année 1997 en 1998, pour l'année 1998 en 1999 et de la même façon pour les années subséquentes pour la durée de la convention

## 5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % du revenu cotisable, 4,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 99, jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) du RRQ plus 5 % du revenu cotisable en excédent du MAGA, 6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 99.

## 8

**Imprimeries Transcontinental inc., division Montréal (Boucherville)  
et  
Teamsters Québec, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (140) 125
  - **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 10 ; hommes : 115
  - **Statut de la convention :** renouvellement
  - **Catégorie de personnel :** production
  - **Échéance de la convention précédente :** 15 mars 99
  - **Échéance de la présente convention :** 15 mars 2002
  - **Date de signature :** 7 octobre 99
  - **Durée normale du travail**  
minimum de 36 heures/sem., maximum de 48 heures/sem.
- N.B.** La durée de la semaine normale de travail sera conforme avec les modifications prévues à la Loi sur les normes du travail entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 99 et le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

## • Salaires

### 1. Empileur et aide-relieur

	15 mars 99	15 mars 2000	15 mars 2001
début	/heure 9,64 \$ (9,40 \$)	/heure 9,83 \$	/heure 10,02 \$
après 18 mois (après 36 mois)	11,35 \$ (11,07 \$)	11,57 \$	11,81 \$

### 2. 1<sup>er</sup> pressier, 16 salariés

	15 mars 99	15 mars 2000	15 mars 2001
début	/heure 23,33 \$ (22,76 \$)	/heure 23,80 \$	/heure 24,27 \$
après 6 mois	25,04 \$ (24,43 \$)	25,54 \$	26,05 \$

### 3. Chef mécanicien et électricien «A-2»

	15 mars 99	15 mars 2000	15 mars 2001
	/heure 25,04 \$ (24,43 \$)	/heure 25,54 \$	/heure 26,05 \$

### Augmentation générale

	15 mars 99	15 mars 2000	15 mars 2001
	2,5 %	2 %	2 %

## • Primes

**Soir :** (1,05 \$) 1,10 \$/heure  
— entre 15 h et 23 h

	15 mars 2000	15 mars 2001
	1,15 \$/heure	1,25 \$/heure

**Nuit :** (1,35 \$) 1,40 \$/heure  
— entre 19 h et 7 h ; entre 23 h et 7 h

	15 mars 2000	15 mars 2001
	1,45 \$/heure	1,55 \$/heure

**Disponibilité :** 100 \$/sem. de disponibilité — salarié du département de l'entretien en disponibilité avec le port d'une «pagette»

**Chef d'équipe :** 5 % du taux de salaire régulier

**N.B.** Le préposé à la manutention sur le quart de nuit reçoit la prime de chef d'équipe.

**Assiduité** **[N]** : montant équivalant à 12 heures au taux horaire en vigueur payable le ou avant le 1<sup>er</sup> février de chaque année — salarié présent pour tous les jours inscrits à l'horaire dans une année complète

## • Allocations

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

**Souliers ou bottines de sécurité :** (75 \$) 80 \$/an maximum

**Lunettes de sécurité prescrites** **[N]** : 150 \$ maximum/2 ans

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

### Outils :

(250 \$) 300 \$/an — mécanicien, machiniste d'entretien, électricien et électrotechnicien qui ont complété leur période de probation

100 \$/an **[N]** — aide à l'entretien qui a complété sa période de probation

## • Jours fériés payés

(11) 12 jours/an

## • Congé mobile

1 jour/an — salarié qui a 1 an et plus de service

## • Congés annuels payés

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

## • 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

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

### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a plus de 3 mois de service continu accumule un crédit de 1 heure/sem. travaillée jusqu'à un maximum de 48 heures/an.

Le ou avant le 1<sup>er</sup> février de chaque année, l'employeur paie au salarié, au taux de 100 % de son salaire régulier, les heures accumulées auxquelles il a droit selon son service au 31 décembre.

Le salarié qui ne s'absente pas au cours des 12 mois ou 24 mois consécutifs de référence recevra respectivement le paiement de 12 ou 24 heures supplémentaires, à 100 % du taux de salaire régulier et ce, le ou avant le 1<sup>er</sup> février de chaque année.

### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

9

Crown Cork & Seal Canada inc.  
(Dorval et Saint-Laurent)  
et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6643  
— FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (225) 110

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femme : 1 ; hommes : 109

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 21 février 99
- **Échéance de la présente convention :** 17 février 2002
- **Date de signature :** 3 septembre 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**Opérations continues/usine Dorval**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Emballeur

22 févr. 99	20 févr. 2000	18 févr. 2001
/heure 18,574 \$ (18,374 \$)	/heure 18,614 \$	/heure 18,654 \$

2. Opérateur, 14 salariés

22 févr. 99	20 févr. 2000	18 févr. 2001
/heure 18,936 \$ (18,716 \$)	/heure 18,996 \$	/heure 19,056 \$

3. Technicien en électronique et fabricant d'outils et de matrices

22 févr. 99	20 févr. 2000	18 févr. 2001
/heure 21,844 \$ (21,494 \$)	/heure 22,034 \$	/heure 22,224 \$

#### • Indemnité de vie chère

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1981 = 100

**Indice de base :** décembre 98

##### Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,12 point d'augmentation de l'IPC. Le changement de l'IPC est calculé trimestriellement.

##### Mode de paiement

Un montant non intégré au taux de salaire sera payé trimestriellement. Cependant, le montant payable est intégré aux taux de salaire à compter du 15 février 2000, 15 février 2001 et 15 février 2002 respectivement.

#### • Primes

**Après-midi :** 3 % du taux horaire régulier

##### Nuit :

3 % du taux horaire régulier

0,125 \$/heure — salarié travaillant durant une période de travail écourtée de 6,5 heures, mais payées pour 8 heures

**Chef de groupe :** taux horaire régulier de 3 catégories d'emplois au-dessus du taux horaire régulier de sa tâche régulière ou le taux horaire régulier de 3 catégories d'emplois au-dessus du taux horaire régulier de la tâche de base du groupe défini, soit celui de la plus haute classe sous ses ordres

**Instructeur :** taux horaire régulier de 3 catégories d'emplois au-dessus du taux horaire régulier de sa tâche régulière ou le taux horaire régulier de 3 catégories d'emplois au-dessus du taux le plus élevé des taux horaires réguliers des tâches sur lesquelles des salariés reçoivent ses instructions si celui-ci est supérieur

#### Emplois de métier :

1,30 \$/heure — technicien en électronique et fabricant d'outils et de matrice

1,04 \$/heure — machiniste/technicien d'entretien

0,78 \$/heure — machiniste, électricien, monteur/ajusteur cat. 19

0,52 \$/heure — monteur/ajusteur cat. 18, plombier

0,26 \$/heure — monteur ajusteur cat. 17, soudeur, menuisier, peintre, mécanicien de chariot élévateur

#### • Allocations

**Chaussures de sécurité :** 1 paire/an, maximum 85 \$/an, incluant toutes les taxes

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

#### • Jours fériés payés

11 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier moyen
5 ans	3 sem.	taux régulier moyen
(17) 10 ans	4 sem.	taux régulier moyen
(25) 23 ans	5 sem.	taux régulier moyen

**N.B.** Un boni de vacances de 40 \$/semaine est payé à tout salarié qui a droit à 2 semaines de vacances et plus.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

##### 1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

#### Rolls-Royce Canada Itée (Lachine)

et

**L'Association internationale des machinistes et des travailleurs**

**et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 869**  
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (644) 822
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 20 ; hommes : 802
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 3 avril 99
- **Échéance de la présente convention :** 30 mars 2002
- **Date de signature :** 5 octobre 99

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Opérateur de machines fixes**

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

- **Salaires**

1. Journalier

	4 avril 99	2 avril 2000	1 <sup>er</sup> avril 2001
	/heure	/heure	/heure
début	16,05 \$ (15,43 \$)	16,53 \$	17,02 \$
après 12 mois	16,54 \$ (15,90 \$)	17,03 \$	17,54 \$

2. Machiniste classe «A» et plusieurs autres occupations, 364 salariés

	4 avril 99	2 avril 2000	1 <sup>er</sup> avril 2001
	/heure	/heure	/heure
début	21,68 \$ (20,85 \$)	22,33 \$	23,00 \$
après 24 mois	22,41 \$ (21,55 \$)	23,08 \$	23,78 \$

**Augmentation générale**

4 avril 99	2 avril 2000	1 <sup>er</sup> avril 2001
4 %	3 %	3 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires.

- **Primes**

**Soir et nuit :** (0,50 \$) 0,75 \$/heure

**Chef d'équipe :** 7,5 % du taux horaire maximum de sa classification

**Chef opérateur de machines fixes et maître électricien :** 0,25 \$/heure de plus que le taux horaire applicable au chef d'équipe de sa classification

**Instructeur :** taux maximum de sa classification plus 15 %

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

(12) 13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
3 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
9 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
10 ans	4 sem. + 1 jour *	8 % ou taux régulier
12 ans	4 sem. + 2 jours*	8 % ou taux régulier
14 ans	4 sem. + 3 jours*	8 % ou taux régulier
16 ans	4 sem. + 4 jours*	8 % ou taux régulier
18 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
(30) 25 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier

\* Les jours supplémentaires sont payés au taux régulier.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé ne peut commen-

cer qu'à compter de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

**2. Congé de paternité**

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

**3. Congé d'adoption**

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

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

**4. Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adoptent un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines.

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire de longue durée

**1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

— salarié de 67 à 69 ans : 1 fois le salaire annuel de base

— salarié de 70 ans et plus : 5 000 \$

**2. Congés de maladie**

Le salarié a droit au crédit suivant :

Service continu	Durée
moins de 1 an	1 jour/an
1 an	4 jours/an
15 ans	5 jours/an
20 ans	7 jours/an

Les jours non utilisés à la fin de l'année civile sont payés.

**3. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du taux régulier de base pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 3<sup>e</sup> jour, maladie de 3 ou 4 jours ; 1<sup>er</sup> jour, maladie de 5 jours et plus

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 50 % par l'employeur durant les 5 premières années de service et, par la suite, payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du taux régulier de base

Début : après les prestations de courte durée

**4. Assurance maladie**

**Frais assurés :** remboursement à 100 % des médicaments génériques et à 90 % des médicaments d'origine

**5. Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement à 100 % des traitements ordinaires, sans franchise jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an /personne et de 500 \$ pour les personnes admissibles après

le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année ; à 80 % des traitements majeurs jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an/personne, 750 \$ pour les personnes admissibles après le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année ; à 50 % des traitements d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 1 500 \$/personne

## 6. Soins oculaires

Frais assurés : coût d'un examen de la vue 1 fois/2 ans, (maximum 40 \$) ; lentilles prescrites et verres correcteurs jusqu'à un maximum de (150 \$) 200 \$/2 ans

## 7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

11

**Komatsu international (Canada) inc. (Candiac)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6617  
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 190
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 ; hommes : 186
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 24 août 99
- **Échéance de la présente convention** : 24 août 2002
- **Date de signature** : 17 septembre 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

### • Salaires

1. Concierge

25 août 99	25 août 2000	25 août 2001
/heure 18,53 \$ (18,13 \$)	/heure 18,73 \$	/heure 18,93 \$

2. Assembleur, 50 salariés

25 août 99	25 août 2000	25 août 2001
/heure 19,81 \$ (19,41 \$)	/heure 20,01 \$	/heure 20,21 \$

3. Électricien, électronicien et 2 autres occupations

25 août 99	25 août 2000	25 août 2001
/heure 21,41 \$ (21,01 \$)	/heure 21,61 \$	/heure 21,81 \$

### Augmentation générale

25 août 99	25 août 2000	25 août 2001
0,40 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure

**N.B.** Des augmentations supplémentaires de 0,22 \$/heure pour la 2<sup>e</sup> année de convention et de 0,25 \$/heure pour la 3<sup>e</sup> année seront distribuées conjointement lors de l'implantation du nouveau système d'évaluation des tâches. Cependant, il est entendu entre les parties qu'il y aura une augmentation minimale de 0,20 \$/heure pour tous les salariés pour la 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année de convention.

### • Primes

**Soir et nuit** : (0,70 \$) 0,80 \$/heure

**Licence «A-2»** : 0,50 \$/heure

**(Boni de Noël** : 25 \$ — salarié qui a 1 an et plus de service continu **R**)

**(Aide technique** : 0,50 \$/heure **R**)

### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité** : 1 paire/an

**Outils personnels** : remplacement des outils brisés au travail

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

### • Jours fériés payés

	2001-2002
14 jours/an	15 jours/an

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de paternité

2 jours payés

#### 2. Congé d'adoption

2 jours payés

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

#### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 60 % des gains hebdomadaires (jusqu'à un maximum de 500 \$/sem.) sans maximum

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 200 \$/mois

### 3. Assurance maladie

Frais assurés : soins de chiropraticien (20 \$/visite, maximum 200 \$/an), ostéopathe [N], podiatre [N], psychologue [N] et massothérapeute [N] jusqu'à un maximum de 300 \$/an sans limite par visite

### 4. Soins dentaires

Frais assurés : maximum 1 200 \$/an

### 5. Soins oculaires

Frais assurés : (125 \$) 150 \$/24 mois

### 6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

12

**Transport Bourret inc. (Drummondville)  
et  
L'Association des employés de Transport Bourret inc.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 101
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 101
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chauffeurs, salariés de garage et d'entrepôt
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2004
- **Date de signature :** 28 juin 99
- **Durée normale du travail**  
**Salariés d'entrepôt**  
5 jours/sem., (44) 42 heures/sem. 

	<b>1<sup>er</sup> oct. 99</b>	<b>1<sup>er</sup> oct. 2000</b>
	41 heures/sem.	40 heures/sem.

  
**Salariés de garage**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Chauffeurs**  
5 jours/sem., 45 heures/sem.

### • Salaires

1. Préposé au lavage

1 <sup>er</sup> avril 99	1 <sup>er</sup> avril 2000	1 <sup>er</sup> avril 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003
/heure 8,08 \$ (7,80 \$)	/heure 8,38 \$	/heure 8,73 \$	/heure 9,04 \$	/heure 9,44 \$

2. Chauffeur de camion articulé/longue distance, 64 salariés

1 <sup>er</sup> avril 99	1 <sup>er</sup> avril 2000	1 <sup>er</sup> avril 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003
/heure 14,90 \$ (14,62 \$)	/heure 15,20 \$	/heure 15,55 \$	/heure 15,86 \$	/heure 16,26 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux horaire régulier à l'embauche, 80 % après 6 mois, 90 % après 12 mois, 95 % après 18 mois et le taux de la classification après 2 ans. Cependant, le salarié reçoit à l'embauche un minimum de 8 \$/heure.

Le nouveau salarié qui a 5 ans d'expérience pertinente dans le transport général reçoit 75 % du taux horaire régulier à l'embauche, 80 % après 3 mois, 90 % après 6 mois, 95 % après 9 mois et le taux de la classification après 1 an.

Il existe des salariés payés au kilométrage.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 99	1 <sup>er</sup> avril 2000	1 <sup>er</sup> avril 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003
0,28 \$/heure	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,31 \$/heure	0,40 \$/heure

### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> avril 99.

### • Primes

**Soir et nuit :** 0,40 \$/heure — entre 18 h et 6 h

### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité :** 60 \$/an

**Outils personnels :** payés par l'employeur jusqu'à concurrence du nombre d'heures travaillées depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante multiplié par 0,25 \$ — salarié de garage

**Assurance contre l'incendie et le vol — outils :** prime payée à 100 % par l'employeur ; remboursement après une franchise de 250 \$

### • Jours fériés payés

	1 <sup>er</sup> avril 2002
(10) 12 jours/an	13 jours/an

### • 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 %

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire

#### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an de service a droit à un crédit de (2) 3 jours payés/an, 4 jours payés/an à compter du 1<sup>er</sup> avril 2000, soit 1 jour/(6) 4 mois de service, 1 jour/3 mois de service à compter du 1<sup>er</sup> avril 2000. Les jours non utilisés sont payés au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante.

#### 2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié.

**L'Université Laval (Sainte-Foy)  
et  
Le Syndicat des employés et employées de l'Université Laval, SCFP section locale 2500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 1 600
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 30 novembre 94
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2002
- **Date de signature** : 30 septembre 99
- **Durée normale du travail**  
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.  
ou  
7 heures/j, 35 heures/sem.

**Période estivale**

La semaine de travail est réduite de 3 heures/sem. sans réduction de salaire pour le salarié travaillant 35 heures/sem. et plus

• **Salaires**

**MÉTIERS ET SERVICES**

1. Préposé à l'entretien ménager, aide général et autres occupations, 87 salariés

**1<sup>er</sup> juin 98**

/heure  
13,27 \$  
(13,01 \$)

2. Mécanicien d'ascenseur

**1<sup>er</sup> juin 98**

/heure  
20,70 \$  
(20,29 \$)

**BUREAU ET TECHNIQUE**

1. Commis réceptionniste

**1<sup>er</sup> juin 98**

	/heure
éch. 1	12,94 \$ (12,69 \$)
éch. 2	13,27 \$ (13,01 \$)

2. Agent de secrétariat et autres occupations, 388 salariés

**1<sup>er</sup> juin 98**

	/heure
éch. 1	14,44 \$ (14,16 \$)
éch. 9	17,05 \$ (16,72 \$)

3. Technicien expert

**1<sup>er</sup> juin 98**

	/heure
éch. 1	17,07 \$ (16,74 \$)
éch. 10	23,10 \$ (22,65 \$)

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juin 98	1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000 et 1 <sup>er</sup> juin 2001
2 %	1 % *	mêmes augmentations et montants forfaitaires que ceux consentis dans les secteurs public et parapublic et ce, aux mêmes dates à l'intérieur de la période du 1 <sup>er</sup> juin 2000 au 31 mai 2001 et celle du 1 <sup>er</sup> juin 2001 au 31 mai 2002

\* Plus les mêmes augmentations et montants forfaitaires que ceux consentis dans les secteurs public et parapublic et ce, aux mêmes dates à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin 99 au 31 mai 2000.

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1<sup>er</sup> juin 98 au 31 mai 99 et pour la période du 1<sup>er</sup> juin 99 au 30 septembre 99 et ce, au prorata des heures payées. Le paiement des montants dus est effectué dans les 60 jours ouvrables suivant le 30 septembre 99.

• **(Indemnité de vie chère  $\text{\textcircled{R}}$ )**

• **Primes**

**Soir** : (0,51 \$) 0,53 \$/heure — salarié dont la moitié et plus de l'horaire se situe entre 16 h et 24 h

**Nuit** : (0,77 \$) 0,79 \$/heure — salarié dont la moitié et plus de l'horaire se situe entre 0 h et 8 h

**Samedi** : 25 % du taux régulier

**Dimanche** : 50 % du taux régulier

**Disponibilité** :

10,82 \$/période de 8 heures — service des immeubles  
43,56 \$/sem. — technicien en thanatopraxie

**Heures brisées** :

Période d'arrêt	Montant
2,5 à 3,5 heures	3 \$/j
3,5 à 4,5 heures	5 \$/j

**Mécanicien de machines fixes 2<sup>e</sup> classe** : 0,70 \$/heure

**Chef d'équipe ou d'atelier** : 0,75 \$/heure ; à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, majoration d'un pourcentage égal aux augmentations annuelles de salaire consenties

**Éloignement** : 120 \$/semaine — si le salarié se rend à son travail à la forêt Montmorency avec un véhicule qui n'est pas sous la responsabilité financière de l'Université

• **Allocations**

**Outils personnels** : coût de remplacement lorsque brisés

**Uniformes et vêtements spéciaux** : fournis par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

(15) 6 jours + les jours de la semaine compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(20) 23 jours	taux régulier
10 ans <b>N</b>	25 jours	taux régulier
15 ans <b>N</b>	26 jours	taux régulier
17 ans	(21) 27 jours	taux régulier
19 ans	(23) 28 jours	taux régulier
(21 ans)	(25) jours	(taux régulier)

**N.B.** Transfert de la banque de congés d'urgence ou congés personnels en congés annuels.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<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. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8<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.

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, la salariée bénéficie d'un congé avec traitement d'une durée maximale de 4 jours.

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

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire habituel 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 salaire hebdomadaire habituel et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit (ou pourrait recevoir) pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; à 93 % de son salaire hebdomadaire habituel pour chacune des autres semaines jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé.

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

#### SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire habituel pour une durée de 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire régulier durant 10 semaines. Si elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

## 2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## 3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant de moins de 14 ans 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 congé prévu, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire habituel.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption de 10 semaines par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 5 jours payés.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire à son déplacement.

## 4. Congé parental

La ou le salarié admissible à des prestations d'assurance emploi a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée de 10 semaines.

## • Avantages sociaux

### (1. Congés de maladie **R**)

(Le salarié a droit à un crédit de 6 jours/an. Les jours non utilisés sont remboursés au cours du mois de juillet de chaque année.)

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation : (85 % du salaire régulier pour une durée maximale de 26 semaines et 80 % du salaire hebdomadaire jusqu'à la 52<sup>e</sup> semaine d'invalidité) 100 % du salaire habituel jusqu'à un maximum de 180 jours

#### LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 80 % du salaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : (à la 53<sup>e</sup> semaine d'invalidité) après 180 jours d'absence

### 3. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

**Corporation hôtelière Canadien Pacifique (Montréal)  
et  
Corporation des hôtels Legacy, Hôtel Le Reine  
Élizabeth  
et  
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôtel  
Le Reine Élizabeth — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (589) 751
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 319 ; hommes : 432
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 99
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2002
- **Date de signature :** 1<sup>er</sup> octobre 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Chasseur \*

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
/heure 10,16 \$ (9,86 \$)	/heure 10,46 \$	/heure 10,77 \$

2. Préposé aux chambres, journalier et 13 autres occupations,  
269 salariés

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
/heure 13,34 \$ (12,95 \$)	/heure 13,74 \$	/heure 14,15 \$

3. Technicien en entretien du bâtiment

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
/heure 17,72 \$ (17,20 \$)	/heure 18,25 \$	/heure 18,80 \$

\* Salarié à pourboires.

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux de sa classification pendant sa période de probation. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
3 %	3 %	3 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 99 au 1<sup>er</sup> octobre 99.

• **Primes**

**Nuit :** (0,80 \$) 0,90 \$/heure — salarié dont la majorité des heures régulières de travail se situe entre 23 h et 7 h

**Responsabilité :**

(0,25 \$) 0,30 \$/heure — équipier/banquet responsable du contrôle du monte-charge, pour une durée maximale de 8 heures/j ; pour l'équipe de nuit, seulement s'il est responsable du monte-charge ou s'il agit comme réceptionniste des marchandises

**Horaire brisé :** (0,30 \$) 0,35 \$/heure — sauf salarié des banquets

**Lit pliant et lit de bébé :** (1 \$) 2 \$/lit refait

**Manutention des bagages :** (1,55 \$) 2 \$/pièce à l'entrée et à la sortie dans les cas d'excursions — chasseur

**N.B.** Un montant de (0,15 \$) 0,25 \$/pièce pris à même les 2 \$ prévus pour le chasseur est remis au portier dans les mêmes conditions.

**Service «réveille-matin avec café» :** (1 \$) 1,03 \$/événement, 1,06 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000 et 1,09 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001

**Livraison complémentaire aux chambres :** (1 \$) 1,03 \$/livraison, 1,06 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000, 1,09 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001 — salarié du service aux chambres ; lorsque le salarié de «L'Entrée Or» participe à la livraison complémentaire, il reçoit 50 % de la prime/livraison

**Livraison à la garderie :** 10 % du prix de la valeur réelle de la facture — salarié du service aux chambres

**Service du café dans le hall de l'hôtel :** 15 % de la valeur du café à être servi — salarié du service aux chambres

**Repas dit «d'essai» :** 12 % des frais de service sur la valeur du repas, du vin et des consommations — serveur

**Pourboires :**

15 % de la facture totale pour la réservation au préalable dans un restaurant d'un groupe de 8 personnes et plus — serveur **N**

15 % de la facture totale à l'occasion des fêtes de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques et la fête des Mères — serveur **N**

15 % de frais de service **N** — salarié du service aux chambres

**Millénaire **N** :** 100 \$/j — salarié appelé à travailler le 31 décembre 99 et/ou le 1<sup>er</sup> janvier 2000

**SALARIE DES BANQUETS**

**Nettoyage :** 6 \$/fonction — préposé à la fermeture, avec un maximum de 60 couverts/salarié

**Frais de débouchage et de service :**

3 \$/bouteille de vin

5,50 \$/bouteille de champagne

8 \$/bouteille de champagne «magnum»

— serveur, lorsque le client fournit son vin

**Service aux banquets :**

11,5 % de la facture totale de nourriture, café et boissons — serveur

(7 %) 8 % de la valeur des ventes — barman

(1 %) 1,5 % de la valeur des ventes — commis de bar

(20 \$) 25 \$ de pourboires supplémentaires — barman, si le revenu provenant des ventes facturées au client est inférieur à (175 \$) 350 \$

11,5 % de pourboires sur (le vin) les boissons alcoolisées et gazeuses — barman lors d'une réception où il n'y a pas de repas, mais seulement des hors-d'œuvre et qu'il y a un service de bar (auquel le client se sert lui-même). Le barman s'engage à faire le service sur plateau lorsque demandé.

**N.B.** Lorsqu'il n'y a pas de boissons alcoolisées, le pourcentage des pourboires sur les hors-d'œuvres et les boissons gazeuses est versé aux serveur **[N]**.

**Souper thématique :** 5 \$/souper — serveur des banquets qui effectue des parades

• **Allocations**

**Uniformes et vêtements de travail :** fournis et entretenus par l'employeur

**Bas de nylon :**

70 \$/an — salariée régulière requise de porter des bas de nylon au travail **[N]**

35 \$/an — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail et qui est requise de porter des bas de nylon au travail **[N]**

**Souliers ou bottines de sécurité :** 1 paire/an, maximum (60 \$) 70 \$/an — salariés réguliers de l'entretien technique, de la production alimentaire, de la plonge, de l'approvisionnement, (portier) salarié du département de service **[N]**, équipier, commis de bar **[N]** et laveur à la buanderie **[N]**

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui a accumulé 1 000 heures de travail bénéficie, aux mêmes conditions, d'un remboursement maximum de 35 \$ **[N]**.

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

**Couteaux et outils personnels :** réparation, remplacement et affûtage des couteaux par l'employeur lorsque requis — salarié régulier de la production alimentaire

De plus, l'employeur voit à la réparation ou au remplacement des outils manuels personnels utilisés par les salariés réguliers et à temps partiel du département de (l'ingénierie) l'entretien technique et ce, en cas de bris et sur remise des outils brisés seulement.

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à son salaire moyen des 2 semaines qui précèdent le jour férié.

• **Congés mobiles**

2 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à son salaire moyen des semaines qui précèdent le congé mobile.

• **Congés annuels payés**

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

**Paie supplémentaire**

Le salarié régulier (et à temps partiel qui a 1 an de service continu) qui reçoit des pourboires a droit, en plus de l'indemnité prévue pour ses vacances, à une indemnité égale (à 4 % des pourboires et/ou frais de service déclarés) au même pourcentage que celui prévu pour son salaire gagné pendant l'année de référence.

Le salarié à temps partiel qui a 1 an de service continu à la fin d'une année de référence a droit, en plus de l'indemnité

prévue pour ses vacances, à une indemnité égale à 4 % des pourboires et/ou frais de service déclarés pendant l'année de référence ; le salarié à temps partiel qui a 10 ans de service continu a droit à 6 % des pourboires et/ou frais de service déclarés pendant l'année de référence.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui peut commencer en tout temps sur recommandation médicale. Elle peut cesser de travailler à compter du 7<sup>e</sup> mois de sa grossesse, mais elle doit quitter obligatoirement à compter du 9<sup>e</sup> mois de sa grossesse et reprendre son travail dans les 6 mois qui suivent la date de son départ. Cependant, la salariée qui s'est prévalu d'un congé de maternité anticipé pour raison médicale doit revenir au travail dans les 120 jours qui suivent la date de l'accouchement.

La salariée régulière qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter sans perte de salaire, jusqu'à un maximum de 5 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Sur demande, la salariée peut obtenir, à la suite de son accouchement, un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

La salariée régulière qui a 1 an de service continu et plus reçoit une indemnité qui équivaut à 60 % de son salaire et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé de maternité.

**2. Congé de paternité**

3 jours payés

De plus, le salarié dont la conjointe a accouché peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant. Advenant que la conjointe soit aussi salariée de l'employeur, ce congé sera, à leur demande, partagé entre eux.

**3. Congé d'adoption**

3 jours payés

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur pour le salarié régulier qui a 6 mois de service continu et à 50 % par le salarié jusqu'à un maximum (de 44,58 \$/mois/protection individuelle et 73,42 \$/mois/protection familiale) de départ de 65 \$ de la part de l'employeur

Cependant **[N]**, si une soumission définitive place les parties dans ces paramètres, l'employeur s'engage à contribuer pour 50 % du total de la prime à compter de ce moment.

**1. Congés de maladie**

Le salarié régulier qui a 1 an de service continu au 30 juin a droit à un crédit maximum de 8 jours/an à raison de 1 jour/30 jours réguliers travaillés. Le salarié a droit au paiement des congés de maladie à compter du 2<sup>e</sup> jour consécutif d'absence. Les jours non utilisés au 30 juin de chaque année sont payés au plus tard le 15 juillet suivant jusqu'à concurrence de 6 jours/an.

## 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour le salarié qui a 6 mois de service continu, dans le REER collectif «Bâtirente» pour un montant équivalant à 3 % du salaire, incluant **N** les pourboires et/ou frais de service, pour les heures travaillées, 4 % à compter du 30 juin 2002.

Lorsque le salarié régulier âgé de 50 ans et plus choisit de contribuer pour 4 % et plus de son salaire pour les heures travaillées, 5 % à compter du 30 juin 2002, l'employeur contribue pour une somme supplémentaire de 1 %. Le salarié peut bénéficier de cet avantage pendant une période maximale de 5 ans ou, si le salarié est âgé de 66 ans et plus, jusqu'au mois précédant son (71<sup>e</sup>) 69<sup>e</sup> anniversaire.

## 15

**3017016 Compagnie de la Nouvelle-Écosse et Wyndham Management Corporation, Hôtel Wyndham Montréal et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal —CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (300) 360
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 99
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2002
- **Date de signature :** 20 septembre 99

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

### • Salaires

1. Bagagiste, chef de rang, préposé au café et **N** serveuse du service des banquets

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
/heure 9,85 \$ (9,38 \$)	/heure 10,15 \$	/heure 10,45 \$

2. Préposé aux chambres et 2 autres occupations, 90 salariés

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
/heure 12,86 \$ (12,25 \$)	/heure 13,25 \$	/heure 13,65 \$

3. Chef de quart/maintenance

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
/heure 19,07 \$ (18,15 \$)	/heure 19,64 \$	/heure 20,23 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux horaire régulier pour les (1 820) 920 premières heures rémunérées. Par la suite, il reçoit 100 % du taux horaire. Cependant, à compter du 30 juin 99, le salarié en probation reçoit 5 % de moins que le taux de sa classification. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
5 %	3 %	3 %

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 20 septembre 99 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 99 au 20 septembre 99. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 20 septembre 99.

### • Primes

#### Soir et nuit :

(0,40 \$) 0,50 \$/heure, entre 20 h et 6 h — sauf salarié à pourboire, salarié qui travaille sur des horaires brisées, commis de nuit et auditeur de nuit  
(0,40 \$) 0,50 \$/heure, entre 23 h et 7 h — serveuse au service aux chambres  
(0,40 \$) 0,50 \$/heure — portier de nuit et bagagiste de nuit  
1 000 \$/an — commis de nuit et auditeur de nuit

**Horaire brisé :** 2,50 \$/j

**Lit pliant et lit de bébé :** 1 \$/lit — préposée aux chambres et équipière de la section du personnel des chambres

**Bagagiste :** 1,45 \$/bagage lors de tout «arrivage de groupe sous contrat»

#### Nettoyage :

3,60 \$ — salarié des banquets qui fait la fermeture du «lunch»  
3,80 \$ — salarié des banquets qui fait la fermeture du dîner

**Millénaire **N** :** 100 \$/j — salarié appelé à travailler le 31 décembre 99 et/ou le 1<sup>er</sup> janvier 2000

**Barmain de soir «Le Bar» et barmain de jour «L'Été des Indiens» :** 0,50 \$/heure

#### Pourboires :

15 % du coût réel total excluant les paniers de fleurs — salarié qui effectue un service complémentaire aux chambres

15 % de frais de service — serveuse qui sert un client qui fait partie d'un «Tour» dont le prix inclut le coût des repas

15 % de frais de service — lorsque la compagnie dont le vol est annulé défraie le coût des repas des passagers

15 % de frais de service — petit déjeuner des équipages lorsque ce dernier est pris en charge par la compagnie aérienne

15 % de la facture d'un groupe avec réservation de plus de (10) 8 personnes — serveuse, sauf pour le département des banquets

15 % de la facture lors de menus spéciaux pris dans les restaurants à l'occasion de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la fête des Mères et Pâques — salarié qui fait le service, sauf pour le département des banquets

15 % de frais de service **N** — salarié du service aux chambres

## PERSONNEL DES BANQUETS

11,5 % de frais de service sur la nourriture et le vin incluant le champagne — serveuse

11,5 % de frais de service sur le total des ventes de leur bar — barmaid

11,5 % de frais de service sur la table des douceurs — serveuse

11,5 % sur le prix de vente de l'Hôtel de la consommation — salarié qui fait le service de débouchonnage jusqu'à une valeur maximale de consommation de 50 \$

11,5 % de frais de service calculé sur le prix de vente normal dans les cas de banquet promotionnel et/ou gratuit et/ou hommage — salarié qui fait le service

15 % de frais de service sur les digestifs, vin et/ou champagne servis lors d'un «C.O.D.» — serveuse

**Souper thématique :** 5 \$/souper — serveuse qui porte un uniforme particulier

### • Allocations

**Uniformes :** fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque requis

#### **Bas de nylon :**

70 \$/an — salariée à plein temps requise de porter des bas de nylon au travail **[N]**

35 \$/an — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail et qui est requise de porter des bas de nylon au travail **[N]**

**Souliers de sécurité :** 1 paire/an, maximum (60 \$) 70 \$/an — salariés réguliers de la maintenance, de la cuisine et de la plonge, équipier du service des banquets, équipier d'étage du service de la gouvernante et **[N]** préposé aux minibars, barmaid et portier

1 paire/2 ans, maximum (100 \$) 110 \$/2 ans — préposé aux chambres du service de la gouvernante

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail bénéficie, aux mêmes conditions, d'un remboursement maximum de 35 \$ **[N]**.

**Outils personnels :** (60 \$) 80 \$/an — salarié du service de la maintenance

**Couteaux personnels :** (70 \$) 90 \$/an — salarié régulier de la cuisine qui a 1 an de service

### • Jours fériés payés

12 jours/an

Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation reçoit à chaque paie une indemnité égale à 4,8 % du salaire gagné.

### • Congés annuels payés

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

#### **Congés supplémentaires**

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars a droit à des vacances payées supplémentaires égales à 1 jour/semaine complète de vacances entre ces dates.

### • Droits parentaux

#### **1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde et elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale. Dans tous les cas, elle quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. Elle doit revenir au travail dans les 18 semaines qui suivent l'accouchement ou l'interruption de grossesse.

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

La salariée qui a 1 an de service continu et plus reçoit 60 % de son salaire régulier et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé.

La salariée régulière qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter jusqu'à un maximum de 5 demi-journées sans perte de salaire pour des visites médicales liées à sa grossesse.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes **[N]**.

Sur demande, la salariée peut obtenir, à la suite de son accouchement, un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

#### **2. Congé de paternité**

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

Sur demande, le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

#### **3. Congé d'adoption**

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

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

La ou le salarié peut obtenir, sur demande, un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an lors de l'adoption d'un enfant âgé d'un maximum de 12 ans. Ce congé peut être réparti entre les 2 conjoints successivement.

### • Avantages sociaux

#### **Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : (l'employeur paie 50 % de la prime moyenne mensuelle jusqu'à concurrence d'une moyenne de 65 \$/mois/salarié couvert) payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

#### **1. Congés de maladie**

Le salarié régulier qui a 1 an de service continu au 15 juin a droit à un crédit de 8 jours/an. Le salarié a droit au paiement des congés de maladie à compter du 2<sup>e</sup> jour consécutif d'absence. Les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> jours de congé sont non monnayables et ne peuvent être utilisés qu'après l'épuisement de la banque de jours de congés monnayables. Les jours non utilisés au 15 juin de chaque année sont payés jusqu'à un maximum de 6 jours au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet suivant, au taux horaire régulier en vigueur à cette date.

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie un montant équivalent à 2,4 % de son salaire à titre de congés de maladie.

## 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de (2 %) 3 % du salaire régulier du salarié. Le salarié qui le désire peut contribuer pour un montant plus substantiel dans son REER.

Le salarié qui a 55 ans et plus peut doubler sa contribution obligatoire au REER collectif et l'employeur en fait autant. Le salarié peut bénéficier de cet avantage pendant 5 ans et il doit prendre normalement sa retraite après cette période.

16

### La Ville de Gatineau et L'Association des policiers de Gatineau inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 147
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 10 ; hommes : 137
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** policiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 97
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2000
- **Date de signature :** 10 juin 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Sergent et agent patrouilleur sur horaire 4/3**  
9 heures consécutives/j sur un cycle de 35 jours comportant 21 jours de travail et 14 jours de congé hebdomadaire

#### • Salaires

1. Policier, 90 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 98	31 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000
après 12 mois	/sem. 712,85 \$ (707,45 \$)	/sem. 719,41 \$	/sem. 731,64 \$	/sem. 744,08 \$
après 72 mois	1 070,35 \$ (1 055,89 \$)	1 080,19 \$	1 098,56 \$	1 117,23 \$

2. Lieutenant et lieutenant détective

	1 <sup>er</sup> janv. 98	31 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000
	/sem. 1 284,41 \$ (1 267,05 \$)	/sem. 1 296,23 \$	/sem. 1 318,26 \$	/sem. 1 340,67 \$

## SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 25 MARS 98

1. Policier

	1 <sup>er</sup> janv. 98	31 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000
	/sem. 595,77 \$	/sem. 601,25 \$	/sem. 611,47 \$	/sem. 621,87 \$
après 12 mois	1 070,35 \$	1 080,19 \$	1 098,56 \$	1 117,23 \$

2. Lieutenant et lieutenant détective

	1 <sup>er</sup> janv. 98	31 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000
	/sem. 1 284,41 \$	/sem. 1 296,23 \$	/sem. 1 318,26 \$	/sem. 1 340,67 \$

### Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> janv. 98	31 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000
	1,37 %	0,92 %	1,7 %	1,7 %

### Rétroactivité

Le salarié au service de la Ville le 31 mars 99, le salarié retraité ou décédé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 98 ont droit à la rétroactivité des salaires.

#### • Primes

	1999	2000
<b>Nuit :</b> 0,70 \$/heure — entre 23 h et 7 h	0,71 \$/heure	0,72 \$/heure

**(Ancienneté :** montant variable de 65 \$ à 390 \$/an selon les années de service **(R)**)

**Disponibilité :** 1 heure payée/8 heures de disponibilité — sergent détective et technicien en identité judiciaire

**Lieutenant détective/section opérationnelle :** 1 000 \$/an) 20 heures de temps remis, crédité au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année

#### • Allocations

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

#### Vêtements :

	1999	2000
(1 150 \$) 1 170 \$/an maximum	1 190 \$/an	1 210 \$/an
— policier appelé à travailler en civil		

**N.B.** Le policier appelé à travailler temporairement en civil a droit à une allocation vestimentaire égale à 1/225 de l'allocation annuelle prévue/jour ouvrable

#### • Jours fériés payés

13 jours/an

120 heures/an — salarié affecté à l'horaire 4/3

**N.B.** Le salarié peut se constituer une banque de congés fériés. Le solde des jours non utilisés est payable au taux régulier, le 15 décembre, jusqu'à un maximum de 5 jours/an.

#### • Congés mobiles

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée		Indemnité
	Horaire 4/3	Autres	
1 an	9 jours	10 jours	taux régulier
3 ans	14 jours	15 jours	taux régulier
7 ans	18 jours	20 jours	taux régulier
15 ans	23 jours	25 jours	taux régulier
23 ans	27 jours	30 jours	taux régulier

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, la salariée doit retourner au travail au plus tard 12 mois après la naissance ou 3 mois après la fausse couche.

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur verse à la salariée régulière admissible à l'assurance emploi la différence entre 90 % du salaire hebdomadaire net et le montant net des prestations reçues et ce, pour une période maximale de 15 semaines.

**2. Congé de paternité**

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

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois.

**3. Congé d'adoption**

(1 jour payé) 5 jours dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois.

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

• **Avantages sociaux**

**1. Assurance vie**

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité

- salarié avec protection individuelle : 1 fois le salaire annuel
- salarié avec protection familiale : 3 fois le salaire annuel
- décès et mutilation accidentels : double indemnité
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 000 \$

**2. Congés de maladie**

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, 80 heures sont portées au crédit du salarié. Pour le salarié travaillant sur l'horaire 4/3, ce crédit est de 81 heures.

Le ou vers le 30 novembre de chaque année, les crédits non utilisés sont convertis en crédits de vacances. Pour chaque période d'absence qui dure 40 heures ouvrables consécutives ou moins, le salarié est rémunéré à même ce crédit. Le salarié qui a épuisé tous ses crédits de maladie peut utiliser ses crédits de vacances pour combler le délai de carence **N**.

**3. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 16 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ; après la 40<sup>e</sup> heure ouvrable consécutive, maladie

**LONGUE DURÉE**

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

Prestation : 70 % du salaire mensuel qu'il recevait au début de son invalidité majoré de l'IPC jusqu'à un maximum de 5 %/an pour une période de 36 mois ou dans le cas d'une invalidité totale jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

**4. Assurance maladie**

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; frais hospitaliers hors du Canada, maximum par jour illimité ; remboursement à 90 % des frais admissibles et ce, sans franchise ; frais de chiropraticien maximum 25 \$/traitement, 35 \$/radiographie jusqu'à un maximum global de 500 \$ ; podiatre maximum 10 \$/traitement maximum illimité ; physiothérapeute, psychologue, orthophoniste et audiologiste maximum illimité

**5. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

## Notes techniques

---

### Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 100 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au Bureau du commissaire général 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.

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 renouvelle-

ment 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 oc-

cupations 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.

Les taux des apprentis et des salariés en période d'essai ou de probation n'apparaissent habituellement pas dans les tableaux.

**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 études et des politiques sous la supervision de Pierre Boutet.*