

# 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](#) 22

# 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 (2000-02-23)*

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>CAOUTCHOUC</b>			
Acton international inc. (Acton Vale)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 — FTQ	1	3
Fibrex Composites inc. (Terrebonne)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA — FTQ	2	4
<b>TEXTILES</b>			
Les Teinturiers Hubbard 1991 inc. (Montréal-Est)	Le Syndicat des employés de Hubbard — CSN	3	5
<b>BOIS</b>			
Kruger inc., scierie Parent (Parent)	Le Syndicat démocratique des salariés de la scierie Parent — CSD	4	6
<b>PÂTES ET PAPIERS</b>			
Les Placages Saint-Raymond Itée et Les Produits forestiers Saint-Raymond Itée (Saint-Raymond)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 135 — FTQ	5	7
<b>PRODUITS DU MÉTAL</b>			
Industries de câbles d'acier Itée (Pointe-Claire)	Le Syndicat des travailleurs de câbles d'acier de Pointe-Claire — CSN	6	9
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Équipement Labrie Itée, divisions Saint-Nicolas et Beaumont	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	7	10
<b>APPAREILS ÉLECTRIQUES</b>			
Alcan aluminium Itée, usine Saint-Maurice (Shawinigan)	Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de la Mauricie — CSN	8	12
<b>MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES</b>			
Emballages Consumers inc. usine de Montréal	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 206 G — FTQ	9	13
<b>TRANSPORT</b>			
Les Autobus Gaudreault inc. (Saint-Charles-Borromée)	L'Association des employés des Autobus Gaudreault inc. — CSN	10	14

<b>Employeur</b>	<b>Syndicat</b>	<b>N°</b>	<b>Page</b>
<b>ÉLECTRICITÉ, GAZ ET EAU</b> Société en commandite Gaz Métropolitain (plusieurs régions du Québec)	Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 463 — FTQ	<b>11</b>	16
<b>ÉDUCATION</b> L'Université du Québec à Chicoutimi	Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi	<b>12</b>	17
<b>SERVICES RÉCRÉATIFS</b> Loto-Québec	Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec — SPGQ, unité Loto-Québec	<b>13</b>	19
<b>SERVICES PERSONNELS</b> Groupe hôtelier Grand Château inc. (Laval)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Président Laval — CSN	<b>15</b>	21

**Acton international inc. (Acton Vale)**  
**et**  
**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 330
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 114 ; hommes : 216
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 98
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2001
- **Date de signature :** 29 novembre 99

- **Durée normale du travail**  
(42) 40 heures/sem.

**Équipe de fin de semaine**

12 heures/j, 24 heures/sem. payées à taux régulier

- **Salaires**

1. Aide au classeur de chaussures et autres occupations

1 <sup>er</sup> sept. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001
/heure 11,69 \$ (11,40 \$)	/heure 11,92 \$	/heure 12,16 \$

2. Soudeur général

1 <sup>er</sup> sept. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001
/heure 15,84 \$ (14,00 \$)	/heure 16,16 \$	/heure 16,48 \$

**N.B.** Il existe un système de taux à la pièce pour 65 % des salariés.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> sept. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001
2 %	0,5 %	2 %	2 %

**N.B.** Des ajustements ont été accordés à quelques occupations en 1999.

**Rétroactivité**

Pour l'année 1999, un montant équivalant à 2,15 % des salaires de 1998 sera payé à titre de rétroactivité et d'ajustement pour la période du 20 novembre 99 au 31 décembre 99.

- **Primes**

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

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

**Fin de semaine :**

0,35 \$/heure — jour  
0,45 \$/heure — nuit

**Douche :** 4 \$\* — salariés de la division industrielle de la section réception/mélange, de la division chaussure du département des moulins, mélangeur quota et service de l'entretien

\* Indexé à l'augmentation générale annuelle.

- **Allocations**

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

**Souliers de sécurité :** 65 \$/an — salarié des départements moulins, entretien/réparation, réception/mélange, expédition/transformation, réception, ainsi qu'au poste de transporteur de bobines et de ramasseur de rebuts de gomme

**Lunettes de sécurité prescrites :** 60 \$/an — salarié du département entretien/réparation et mécanicien du département de la couture, lorsque requis

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(3 sem.) 10 jours	4 %
3 ans	(3 sem.) 10 jours	5 %
5 ans	(3 sem.) 15 jours	6 %
10 ans	(3 sem.) 15 jours	7 %
15 ans	(3 sem.) 20 jours	8 %
20 ans	(3 sem.) 25 jours	10 %
25 ans	(3 sem.) 30 jours	12 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et qui prend fin au plus tard 6 mois après la naissance. Ce congé peut être prolongé sur présentation d'un certificat médical.

**2. Congé de paternité**

2 jours payés

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 semaines.

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 semaines.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur et à 33,33 % par le salarié

**1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 150 \$

De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 **N**, l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 1 % des gains hebdomadaires du salarié, 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**Fibrex Composites inc. (Terrebonne)**  
**et**  
**Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (97) 118
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 62 ; hommes : 56
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 99
- **Échéance de la présente convention :** 7 septembre 2002
- **Date de signature :** 7 septembre 99
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., (40) 38,75 heures/sem., dont (37,5) 36,25 heures travaillées et 2,5 heures hebdomadaires payées pour des périodes de pauses (et les périodes allouées pour se laver)

- **Salaires**

1. Finisseur

	<b>7 sept. 99</b>
	/heure
après 60 jours	9,27 \$ (8,70 \$)
après 24 mois	9,79 \$

2. Découpeur, lamineur et 3 autres occupations, 70 salariés

	<b>7 sept. 99</b>
	/heure
après 60 jours	9,27 \$ (8,70 \$)
après 24 mois	11,76 \$ (10,75 \$)*

3. Soutien robotique

	<b>7 sept. 99</b>
	/heure
après 12 mois	9,55 \$ (13,70 \$)
après 24 mois	14,45 \$ (13,70 \$)

\* Lamineur qualifié.

**N.B.** Reclassification des emplois.

### Augmentation générale

	<b>7 sept. 99</b>	<b>7 sept. 2000</b>	<b>7 sept. 2001</b>
variable		2 %	2 %

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures régulières de travail dans la période du 1<sup>er</sup> février 99 au 7 septembre 99.

- **Primes**

**Soir :** 0,40 \$/heure — entre 15 h et 23 h

**Nuit :** 0,80 \$/heure — entre 23 h et 7 h

**Travail de «découpe» :** 0,50 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

- **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité :** maximum de 75 \$/période de 12 mois civils **[N]**

**Lunettes de sécurité prescrites :** remboursement du coût de la prescription/période de 24 mois civils **[N]**

- **Jours fériés payés**

(11) 12 jours/an

- **Congés annuels payés**

<b>Années de service</b>	<b>Durée</b>	<b>Indemnité</b>
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans <b>[N]</b>	4 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

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

2. **Congé de paternité**

3 jours payés

3. **Congé d'adoption**

3 jours payés

- **Avantages sociaux**

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. **Congés de maladie**

Le salarié qui a complété au 31 décembre sa période de probation a droit à un maximum de 6 jours et ce, à raison de 1 jour/2 mois civils travaillés.

Les jours de congés de maladie peuvent être utilisés par le salarié en congés personnels après entente avec l'employeur **[N]**.

Ces congés ne sont pas cumulatifs. Les jours non utilisés sont payés à 100 % du salaire régulier et ce, entre le 15 et le 31 décembre de chaque année.

2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie **[N]** un montant équivalant à celui du salarié jusqu'à un maximum de 5 \$/semaine travaillée/salarié, jusqu'à un maximum de 260 \$ /an/salarié et ce, dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Le salarié peut modifier à la hausse sa contribution en tout temps.

**Les Teinturiers Hubbard 1991 inc. (Montréal-Est)  
et  
Le Syndicat des employés de Hubbard — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 144

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 25 ; hommes : 119

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 99

**Échéance de la présente convention :** 31 mai 2002

- **Date de signature :** 8 décembre 99

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

- **Salaires**

1. Aide général à la préparation et 1 occupation

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
/heure 11,45 \$ (11,45 \$)	/heure 11,70 \$	/heure 12,05 \$

2. Extracteur, opérateur de machines à surface et autres occupations, 35 salariés

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
/heure 12,29 \$ (12,29 \$)	/heure 12,54 \$	/heure 12,89 \$

3. Électricien, électronicien et plombier

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
/heure 18,78 \$ (18,78 \$)	/heure 19,03 \$	/heure 19,38 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
0,25 \$/heure	0,35 \$/heure

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

- **Primes**

**Soir :** 0,25 \$/heure  
1<sup>er</sup> juin 2001

**Nuit :** 0,40 \$/heure 0,45 \$/heure

**Instructeur :** 0,25 \$/heure

- **Allocations**

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

**Souliers ou bottes de sécurité :** 65 \$/an 30 janv. 2001  
70 \$/an

**N.B.** Le salarié du département de la teinturerie et le salarié de la maintenance ont droit à ce montant 2 fois/an.

30 janv. 2001

95 \$/an

**Vêtements de travail :** 90 \$/an  
— salarié du département de la maintenance

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,25 %
3 ans	2 sem.	5,75 %
5 ans	3 sem.	6,75 %
7 ans	3 sem.	7,25 %
10 ans	3 sem.	8,25 %
12 ans	3 sem.	8,75 %
14 ans	4 sem.	8,75 %
16 ans	4 sem.	9,25 %
20 ans	4 sem.	10,25 %
25 ans	5 sem.	10,75 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 9 mois qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde (d'une durée maximale de 3 mois).

**2. Congé de paternité**

(2 jours payés) 5 jours, dont 2 sont payés

**3. Congé d'adoption**

(2 jours payés) 5 jours, dont 2 sont payés

**4. Congé parental**

La mère ou le père d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant de 7 ans et moins ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines. Dans le cas de la salariée, le congé peut être prolongé par un congé sans solde sur présentation d'un certificat médical.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 6,75 \$/mois/protection individuelle et 7,75 \$/mois /protection familiale, 8,75 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000 et 9,75 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001

**1. Assurance vie**

Indemnité :  
— salarié : 5 000 \$

**2. Assurance salaire**

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum prévu par la Loi sur l'assurance emploi et ce, pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

**3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments, sans franchise ; à 80 % du médical majeur après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou famille ; lunettes 75 \$ maximum/24 mois/personne.

**Kruger inc., scierie Parent (Parent)  
et  
Le Syndicat démocratique des salariés de la scierie  
Parent — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (130) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 22 ; hommes : 128
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 99
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2004
- **Date de signature :** 27 novembre 99
- **Durée normale du travail**  
**Cour et garage/1 équipe**  
(43) 40 heures/sem.  
**Sciage, rabotage, cour et garage/2 équipes**  
moyenne de 43 heures/sem.  
**Préposé à la cour**  
moyenne de (43) 40 heures/sem.  
**Sciage et rabotage, préposé au chargement des sé-  
choirs et électricien**  
moyenne de 40 heures/sem.  
**Mécanicien d'entretien soudeur et affûteur**  
77 heures/2 sem. — horaire de nuit  
87 ou 88 heures/2 sem. — horaire de jour

• **Salaires**

1. Nettoyeur journalier

1 <sup>er</sup> juill. 99	28 nov. 99	5 déc. 99	2 juill. 2000	3 déc. 2000
/heure 15,85 \$ (15,62 \$)	/heure 16,38 \$	/heure 16,53 \$	/heure 16,78 \$	/heure 16,93 \$

1 <sup>er</sup> juill. 2001	2 déc. 2001	7 juill. 2002	1 <sup>er</sup> déc. 2002	6 juill. 2003
/heure 17,18 \$	/heure 17,33 \$	/heure 17,59 \$	/heure 17,74 \$	/heure 18,01 \$

**7 déc. 2003**

/heure  
18,16 \$

2. Mécanicien d'entretien soudeur et électricien, 28 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 99	5 déc. 99	2 juill. 2000	3 déc. 2000
début	/heure 17,95 \$ (17,68 \$)	/heure 18,10 \$	/heure 18,37 \$	/heure 18,52 \$
après 3 ans	20,88 \$ (20,57 \$)	21,03 \$	21,35 \$	21,50 \$

1 <sup>er</sup> juill. 2001	2 déc. 2001	7 juill. 2002	1 <sup>er</sup> déc. 2002	6 juill. 2003
/heure 18,80 \$ 21,82 \$	/heure 18,95 \$ 21,97 \$	/heure 19,23 \$ 22,30 \$	/heure 19,38 \$ 22,45 \$	/heure 19,67 \$ 22,78 \$

**7 déc. 2003**

/heure  
19,82 \$  
22,93 \$

3. Machiniste soudeur et mécanicien de machinerie lourde

1 <sup>er</sup> juill. 99	5 déc. 99	2 juill. 2000	3 déc. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
/heure 20,88 \$ (20,57 \$)	/heure 21,03 \$	/heure 21,35 \$	/heure 21,50 \$	/heure 21,82 \$
2 déc. 2001	7 juill. 2002	1 <sup>er</sup> déc. 2002	6 juill. 2003	7 déc. 2003
/heure 21,97 \$	/heure 22,30 \$	/heure 22,45 \$	/heure 22,78 \$	/heure 22,93 \$

**N.B. Reclassification des emplois.**

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juill. 99	5 déc. 99	2 juill. 2000	3 déc. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001
1,5 %	0,15 \$/heure	1,5 %	0,15 \$/heure	1,5 %
2 déc. 2001	7 juill. 2002	1 <sup>er</sup> déc. 2002	6 juill. 2003	7 déc. 2003
0,15 \$/heure	1,5 %	0,15 \$/heure	1,5 %	0,15 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 4 juillet 99 au 27 novembre 99.

**Ajustements**

	28 nov. 99
Préposé aux lattes, préposé à l'empileuse automatique, préposé au chargement des copeaux et préposé au désempilement	0,26 \$/heure
Opérateur de tronçonneuses, éboueur et scieur de délignieuse	0,28 \$/heure
Nettoyeur journalier	0,53 \$/heure
Opérateur d'écorceurs, opérateur de classement de billes, préposé aux cases	0,54 \$/heure
Préposé aux écorceurs et préposé au classement de billes	0,81 \$/heure
Éboueur/rabotage	1,30 \$/heure
Préposé à l'attacheuse automatique	1,57 \$/heure

• **Primes**

**Chef d'équipe :** 0,75 \$/heure

**Horaire :**

0,35 \$/heure — horaire 6/3/3  
0,70 \$/heure — horaires 8/6, 7/7 et 8/6 seulement

• **Allocations**

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

**Outils :** coût de remplacement en cas de bris au travail — mécanicien et électricien requis d'avoir des outils personnels

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congé mobile**

1 jour/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
3 ans	3 sem.	6,5 %
6 ans	3 sem.	7,5 %
10 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
25 ans <b>(N)</b>	5 sem.	11,0 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Elle doit reprendre son travail dans les 6 mois qui suivent la naissance.

La salariée qui accouche prématurément ou qui subit une fausse couche a également droit à ce congé.

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

La salariée a droit à un congé sans solde et elle doit reprendre son travail dans les 6 mois qui suivent l'adoption.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie de base, l'assurance salaire et les soins oculaires ; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance facultative et l'assurance maladie

**1. Assurance vie**

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

- salarié : (25 000 \$) 35 000 \$
- conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$
- enfant de plus de 14 jours mais moins de 19 ans, ou 23 ans dans le cas d'un étudiant à plein temps : (2 500 \$) 5 000 \$
- retraité : 5 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

- salarié : (25 000 \$) 35 000 \$ supplémentaires disponible par tranche de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de (100 000 \$) 200 000 \$

**N.B.** Ce régime facultatif est résilié à l'âge de 65 ans ou au moment de la retraite.

**2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum de l'assurance emploi, pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ; (8<sup>e</sup>) 4<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : (50 %) 55 % des gains mensuels jusqu'à un maximum de (1 200 \$) 2 000 \$/mois, 2 100 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et ce, pour une durée maximale de 5 ans ou

équivalente à l'ancienneté du salarié si celui-ci compte moins de 5 ans d'ancienneté. La prestation cesse dès que le salarié atteint 65 ans.

Début : après les prestations de courte durée

**3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais pour une chambre semi-privée sans franchise ; remboursement à 100 % des médicaments sur ordonnance après une franchise de 25 \$/an/personne assurée ; remboursement à 80 % des frais de chiropraticien, de physiothérapeute, de psychologue, etc.

Le montant maximal payable est de 25 000 \$/personne assurée/période de 3 années civiles consécutives.

**4. Soins dentaires**

Prime : l'employeur paie 12 \$/mois/salarié couvert, 15 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000

Frais assurés : remboursement à 50 % des frais couverts jusqu'à un maximum de 500 \$/an/personne assurée et ce, après une franchise de 50 \$/protection individuelle et de 100 \$/protection familiale

Les frais sont remboursés selon le barème des honoraires de soins dentaires du Québec en vigueur 1 an avant la date des soins.

**5. Soins oculaires**

Frais assurés : remboursement des frais recommandés par un médecin ou un optométriste pour l'achat des montures, des verres ou pour ajustement de lunettes correctives, y compris les lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de (100 \$) 140 \$/membre de famille/24 mois consécutifs

**6. Régime de retraite**

Il existe un régime enregistré d'épargne retraite administré par le syndicat.

L'employeur verse un montant de 0,20 \$/heure travaillée/salarié dans le REER, 0,30 \$/heure à compter du 2 juillet 2000, 0,40 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001, 0,45 \$/heure à compter du 7 juillet 2002 et 0,50 \$/heure à compter du 6 juillet 2003 et ce, à la condition que le salarié cotise dans la même proportion que l'employeur.

**5**

**Les Placages Saint-Raymond Itée et  
Les Produits forestiers Saint-Raymond Itée  
(Saint-Raymond)  
et  
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 135 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 135
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 51 ; hommes : 84
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente :**  
12 mai 2000 — Les Placages Saint-Raymond Ltée (usine n° 1)  
30 septembre 98 — Les Produits forestiers Saint-Raymond Ltée (usine n° 2)

- **Échéance de la présente convention :** 12 mai 2010

**N.B.** Il y aura 2 réouvertures de la convention collective, soit le 13 mai 2003 et le 13 mai 2006.

- **Date de signature :** 28 septembre 99

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

#### Fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 32 heures

- **Salaires**

Il existe des taux horaires différents à l'usine n° 1 et à l'usine n° 2 pour la période du 4 octobre 99 au 12 mai 2000.

À compter du 13 mai 2000, les taux horaires s'appliquent aux 2 usines.

#### 1. Manoeuvre

13 mai 2000	13 mai 2001	13 mai 2002
/heure 10,85 \$	/heure 11,15 \$	/heure 11,45 \$

#### 2. Préposé à la réparation, 32 salariés

13 mai 2000	13 mai 2001	13 mai 2002
/heure 11,20 \$	/heure 11,50 \$	/heure 11,80 \$

#### 3. Trancheur et classeur

13 mai 2000	13 mai 2001	13 mai 2002
/heure 13,35 \$	heure 13,65 \$	/heure 13,95 \$

#### Augmentation générale

13 mai 2000	13 mai 2001	13 mai 2002
variable	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

#### Rétroactivité

Les salariés réguliers des Produits forestiers Saint-Raymond Ltée encore à l'emploi le 4 octobre 99 ont droit à 450 \$ s'ils ont travaillé au moins 2 080 heures entre le 1<sup>er</sup> octobre 98 et le 1<sup>er</sup> octobre 99. Le montant est payable en 2 versements de 225 \$, soit dans les 10 jours suivant le 28 septembre 99 et dans la semaine du 12 décembre 99, respectivement.

Les salariés qui n'ont pas travaillé 2 080 heures ont droit à un montant établi au prorata du temps travaillé au cours de cette période.

- **Primes**

**Soir :** (0,35 \$ — usine n° 2) 0,45 \$/heure

**Nuit :** (0,70 \$ — usine n° 2) 0,55 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

- **Allocations**

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

**Bottes ou souliers de sécurité :** (fournis par l'employeur)  
100 \$/12 mois maximum

- **Jours fériés payés**

(12 jours — usine n° 2) 13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

Le salarié de l'usine n° 1 qui a 15 ans d'ancienneté a droit à 15 jours ouvrables de vacances et à une indemnité de 7 % du salaire gagné au cours de l'année de référence, celui qui a 20 ans d'ancienneté a droit à 15 jours ouvrables de vacances et à une indemnité de 8 %.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000 [N], les salariés des usines 1 et 2 qui ont 15 ans et plus d'ancienneté ont droit à 20 jours ouvrables de vacances ; la paie de vacances est calculée à raison de 8 % du salaire gagné au cours de l'année de référence.

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Le congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour la naissance ou avant sur recommandation médicale.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 10 semaines.

#### 2. Congé de paternité

(2 jours payés — usine n° 2) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Lors d'un arrêt de grossesse de 12 semaines et plus, le salarié a droit à 2 jours payés.

#### 3. Congé d'adoption

(2 jours payés — usine n° 2) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de (10 \$/sem./salarié — usine n° 2) 7 \$/sem./protection individuelle et 10 \$/sem./protection familiale

#### 1. Régime de retraite [N]

À compter du 13 mai 2000, l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec un montant équivalant à celui versé par le salarié participant jusqu'à concurrence de 0,5 % du salaire régulier du salarié, 1 % à compter du 13 mai 2001.

**Industries de câbles d'acier Itée (Pointe-Claire)  
et  
Le Syndicat des travailleurs de câbles d'acier de  
Pointe-Claire — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (198) 190
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 190
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2002
- **Date de signature :** 24 septembre 99
- **Durée normale du travail**  
8 ou 12 [N] heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Opérateur de toronneuse E

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
/heure 16,02 \$ (15,68 \$)	/heure 16,36 \$	/heure 16,70 \$

2. Emboutisseur de câble, opérateur de câbleuse et 2 autres occupations, 50 salariés

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
/heure 16,81 \$ (16,47 \$)	/heure 17,15 \$	/heure 17,49 \$

3. Mécanicien<sup>1</sup> et électricien<sup>2</sup>

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
/heure 20,12 \$ (18,86 \$) <sup>1</sup> (19,09 \$) <sup>2</sup>	/heure 20,46 \$	/heure 20,80 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juin 99	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001
0,34 \$/heure	0,34 \$/heure	0,34 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

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

**Indice de base :** 2<sup>e</sup> année — mai 2000  
3<sup>e</sup> année — mai 2001

**Mode de calcul**

**2<sup>e</sup> année**

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mai 2001 par rapport à celui de mai 2000 est supérieur à 3 %, l'excédent est payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point de changement dans l'IPC.

**3<sup>e</sup> année**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Un montant non intégré au taux horaire régulier sera payé 2 fois/an, s'il y a lieu, soit les 1<sup>er</sup> janvier 2001, 1<sup>er</sup> juin 2001, 1<sup>er</sup> janvier 2002 et 1<sup>er</sup> juin 2002.

- **Primes**

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

**Nuit :**

0,70 \$ /heure — de 15 h à 23 h, horaire de 8 heures  
0,85 \$/heure [N] — de 19 h à 7 h, horaire de 12 heures

**Horaire de 12 heures [N] :** 1,45 \$/heure

**Travail à l'extérieur de l'usine :** 3 \$/heure

**Électricien A avec licence «A2» :** 3 \$/heure

- **Allocations**

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

**Verres de sécurité et protecteurs auditifs :** coût de l'entretien payé par l'employeur

**Verres correctifs sur prescription :** 1 paire/2 ans et remplacement au besoin lorsque endommagés dans l'exercice normal des fonctions

**Souliers de sécurité :** 1 paire/12 mois et remplacement lorsque requis

**Vêtements de travail :** l'employeur paie 100 % de la location et du nettoyage hebdomadaire des vêtements loués sur les lieux

**Outils :** (130 \$) 150 \$/an — salarié de l'entretien

- **Jours fériés payés**

12 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 %
18 ans	5 sem.	10 %
(28) 26 ans	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

5 jours, dont les 16 premières heures sont payées

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 16 premières heures sont payées

**3. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

**1. Assurance vie**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 40 000 \$

— mort accidentelle : 40 000 \$ supplémentaires

- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 3 000 \$
- retraité ou 65 ans d'âge : 5 000 \$

## 2. Assurance salaire

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

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi pour une période maximale de 17 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 4<sup>e</sup> jour, maladie, 3<sup>e</sup> jour **N** si horaire de 12 heures

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel calculé au taux horaire de base du salarié au moment de l'invalidité jusqu'à un maximum de 1 600 \$/mois incluant les prestations obtenues des régimes gouvernementaux RRQ et RAAQ pour une période maximale de 2 ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans si l'invalidité est totale

Début : à la 32<sup>e</sup> semaine d'arrêt de travail

## 3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits et hospitalisation en chambre semi-privée ; verres ou lentilles prescrits jusqu'à un maximum de 200 \$/24 mois

## 4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention ; à 80 % des frais de restauration et restauration majeure après une franchise de 25 \$/an/personne, 50 \$/famille jusqu'à un maximum de 1 600 \$/an

## 5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un montant équivalant à 6 % des heures à taux régulier, 6,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000 ; le salarié paie 4 %.

10

- **Date de signature** : 15 juillet 99

- **Durée normale du travail**

40 heures/sem.

- **Salaires**

BUREAU ET SERVICE TECHNIQUE

### 1. Commis comptable

	28 mai 99	28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
début	/heure 12,02 \$ (11,67 \$)	/heure 12,38 \$	/heure 12,75 \$	/heure 13,13 \$
4 ans et plus	14,64 \$ (14,21 \$)	15,08 \$	15,53 \$	16,00 \$

### 28 mai 2003 28 mai 2004

	/heure	/heure
	13,59 \$	14,07 \$
	16,56 \$	17,14 \$

### 2. Dessinateur principal, 6 salariés

	28 mai 99	28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
début	/heure 14,36 \$ (13,20 \$)	/heure 14,79 \$	/heure 15,23 \$	/heure 15,69 \$
4 ans et plus	17,08 \$ (15,72 \$)	17,59 \$	18,12 \$	18,66 \$

### 28 mai 2003 28 mai 2004

	/heure	/heure
	16,24 \$	16,81 \$
	19,32 \$	19,99 \$

USINE

### 1. Journalier et manœuvre

	28 mai 99	28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
début	/heure 11,10 \$ (10,78 \$)	/heure 11,43 \$	/heure 11,78 \$	/heure 12,13 \$
4 ans et plus	13,84 \$ (13,44 \$)	14,26 \$	14,68 \$	15,12 \$

### 28 mai 2003 28 mai 2004

	/heure	/heure
	12,55 \$	12,99 \$
	15,65 \$	16,20 \$

### 2. Mécanicien hydraulique, mécanicien à l'entretien et électromécanicien, 43 salariés

	28 mai 99	28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
début	/heure 14,37 \$ (13,95 \$)	/heure 14,80 \$	/heure 15,25 \$	/heure 15,70 \$
4 ans et plus	17,09 \$ (16,59 \$)	17,60 \$	18,13 \$	18,67 \$

### 28 mai 2003 28 mai 2004

	/heure	/heure
	16,25 \$	16,82 \$
	19,33 \$	20,00 \$

### 3. Mécanicien-soudeur et **N** prototypeur

	28 mai 99	28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
début	/heure 14,90 \$ (14,47 \$)	/heure 15,35 \$	/heure 15,81 \$	/heure 16,28 \$
4 ans et plus	17,62 \$ (17,11 \$)	18,15 \$	18,69 \$	19,25 \$

### 28 mai 2003 28 mai 2004

	/heure	/heure
	16,85 \$	17,44 \$
	19,93 \$	20,63 \$

7

**Équipement Labrie Itée, divisions Saint-Nicolas et Beaumont et L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (61) 163
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 ; hommes : 159

- **Statut de la convention** : renouvellement

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

**Échéance de la convention précédente** : 27 mai 99

- **Échéance de la présente convention** : 27 mai 2005

## Augmentation générale

28 mai 99	28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002	28 mai 2003
3 %	3 %	3 %	3 %	3,5 %

### 28 mai 2004

3,5 %

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 28 mai 99 au 15 juillet 99. Cependant, le salarié qui était à l'établissement de Beaumont avant le 1<sup>er</sup> juillet 98, a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> avril 99 au 15 juillet 99.

## Ajustements

	28 mai 99
dessinateur principal	5,8 %
préposé au sablage	6,0 %

## • Primes

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

**Chef d'équipe** : 0,75 \$/heure

(**Chef de groupe** : 1 \$/heure **R**)

«**Leader**» de groupe **N** : 1,50 \$/heure

## • Allocations

**Uniforme, équipement de sécurité et vêtements spéciaux de travail** : fournis par l'employeur lorsque requis

### Outils personnels :

remplacement par l'employeur d'un outil d'une valeur équivalente sur présentation de la pièce usée — tous les salariés 0,20 \$/heure en surplus — mécanicien hydraulique, mécanicien d'entretien, mécanicien-soudeur et aide-mécanicien si la valeur approximative minimale du coffre est de 2 000 \$

## • Jours fériés payés

13 jours/an

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour 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.

Lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt de travail, la salariée régulière a droit à un congé spécial sans solde de la durée prescrite par un certificat médical.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée régulière a droit à un congé spécial sans solde sur présentation d'un certificat médical.

Sur attestation d'un certificat médical, la salariée régulière a droit à un congé spécial sans solde pour des visites liées à sa grossesse et effectuées chez un professionnel de la santé.

### 2. Congé de paternité

(3) 5 jours, dont (2) 4 sont payés pour le salarié qui a terminé sa période de probation

#### 28 mai 2001

5 jours payés

### 3. Congé d'adoption

(3) 5 jours, dont (2) 4 sont payés pour le salarié qui a terminé sa période de probation

#### 28 mai 2001

5 jours payés

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie.

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de (6 \$)7 \$/sem./protection individuelle, 7,50 \$ à compter du 27 mai 2000, 8,50 \$ à compter du 27 mai 2001, 9 \$ à compter du 27 mai 2002, 9,50 \$ à compter du 27 mai 2003, 10 \$ à compter du 27 mai 2004 et jusqu'à un maximum de (8 \$) 9 \$/sem./protection familiale, 9,50 \$ à compter du 27 mai 2000, 10,50 \$ à compter du 27 mai 2001, 11 \$ à compter du 27 mai 2002, 11,50 \$ à compter du 27 mai 2003 et 12 \$ à compter du 27 mai 2004 ; payée à 50 % par le salarié. Cependant, la participation du salarié s'applique en premier lieu au paiement de la prime de l'assurance salaire.

### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à 6 jours/an, à raison de 0,5 jour/mois travaillé. Les jours non utilisés sont payables au plus tard le 15 décembre de chaque année.

### 2. Régime de retraite

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

Cotisation : la contribution de l'employeur pour chaque salarié qui a terminé sa période de probation est de (0,5 %) 1,5 % de la rémunération du salarié à être déposé dans un système de REER désigné par le syndicat.

**Alcan aluminium Itée, usine Saint-Maurice (Shawinigan)**  
**et**  
**Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de la Mauricie**  
**— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 141
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 141
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 17 septembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 17 septembre 2004
- **Date de signature** : 29 octobre 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Fin de semaine**  
36 heures/sem. payées pour 40 heures

- **Salaires**

1. Remplaçant

18 sept. 99	18 sept. 2000	18 sept. 2001	18 sept. 2002	18 sept. 2003
/heure 19,93 \$ (19,16 \$)	/heure 20,42 \$	/heure 20,94 \$	/heure 21,56 \$	/heure 22,21 \$

2. Lamineur et autres occupations, 50 salariés

18 sept. 99	18 sept. 2000	18 sept. 2001	18 sept. 2002	18 sept. 2003
/heure 22,28 \$ (21,42 \$)	/heure 22,83 \$	/heure 23,40 \$	/heure 24,11 \$	/heure 24,83 \$

3. Électrotechnicien

18 sept. 99	18 sept. 2000	18 sept. 2001	18 sept. 2002	18 sept. 2003
/heure 23,98 \$ (23,06 \$)	/heure 24,58 \$	/heure 25,20 \$	/heure 25,95 \$	/heure 26,73 \$

**Augmentation générale**

18 sept. 99	18 sept. 2000	18 sept. 2001	18 sept. 2002	18 sept. 2003
4 %	2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

**Ajustement**

	<b>18 sept. 99</b>
Concierge	0,50 \$/heure

- **(Indemnité de vie chère  $\text{\textcircled{R}}$ )**
- **Primes**  
**Soir** : 0,55 \$/heure — entre 16 h et 24 h  
**Nuit** : 0,75 \$/heure — entre 0 h et 8 h  
**Formateur  $\text{\textcircled{N}}$**  : 1 \$/heure pour la durée de la formation ; cette prime est divisée en deux si la formation est donnée par une équipe de deux opérateurs

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité** : payées à 100 % par l'employeur

**Lunettes de sécurité prescrites** : payées à 100 % par l'employeur

- **Jours fériés payés**

(13) 11 jours/an

- **Congés mobiles  $\text{\textcircled{N}}$**  à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000

2 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours	4 %*
3 ans	21 jours	6 %*
10 ans	28 jours	8 %*
17 ans	35 jours	10 %**
25 ans	42 jours	12 %**

\* Plus 14 % de cette indemnité.

\*\* Plus 14 % de 8 % des gains reçus durant l'année de référence pour chacune des 4 premières semaines de vacances auxquelles le salarié a droit.

**Congés supplémentaires**

Au cours des 12 mois qui suivent son 58<sup>e</sup>, 59<sup>e</sup>, 60<sup>e</sup>, 61<sup>e</sup> et 62<sup>e</sup> anniversaire de naissance, le salarié a droit à des semaines supplémentaires de vacances qui s'ajouteront aux vacances annuelles, pour un total de 7, 8, 9, 10 ou 11 semaines respectivement. L'indemnité est de 2 % pour chaque semaine supplémentaire.

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

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

La salariée admissible à l'assurance emploi a droit à des prestations supplémentaires qui, ajoutées aux prestations d'assurance emploi, font en sorte qu'elle reçoit 80 % de son salaire normal.

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 a droit à 2 jours sans solde.

- **Avantages sociaux**

1. **Assurance vie**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : montant variable qui, ajouté aux prestations d'assurance emploi, équivaut à (70 %) 85 % de la rémunération horaire de base multiplié par 8 heures pour une période maximale de 39 semaines si le salarié a 365 jours de service continu et de 52 semaines si le salarié a 20 ans et plus de service continu

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 2<sup>e</sup> jour, maladie  
LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du revenu brut mensuel avant l'invalidité

### 3. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie approximativement 0,23 \$/heure/salarié

### 4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

9

**Emballages Consumers inc.**  
**usine de Montréal**  
**et**  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 206 G**  
**— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (541) 575
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 80 ; hommes : 495
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 99
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2003
- **Date de signature :** 10 décembre 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem. et 12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Salaires**

	28 févr. 99	27 févr. 2000	25 févr. 2001	3 mars 2002
après 60 jours	/heure 15,89 \$ (15,58 \$)	/heure 16,21 \$	/heure 16,53 \$	/heure 16,86 \$

	28 févr. 99	27 févr. 2000	25 févr. 2001	3 mars 2002
après 60 jours	/heure 15,92 \$ (15,61 \$)	/heure 16,24 \$	/heure 16,56 \$	/heure 16,89 \$
après 6 mois	16,05 \$ (15,74 \$)	16,37 \$	16,70 \$	17,03 \$

- 3. Soudeur, électricien et autres occupations

	28 févr. 99	27 févr. 2000	25 févr. 2001	3 mars 2002
après 60 jours	/heure 19,44 \$ (19,06 \$)	/heure 19,83 \$	/heure 20,23 \$	/heure 20,63 \$
après 2 ans	19,93 \$ (19,54 \$)	20,33 \$	20,74 \$	21,15 \$

**N.B.** Il existe un plan de bonis lié à la production au département du formage.

### Augmentation générale

28 févr. 99	27 févr. 2000	25 févr. 2001	3 mars 2002
2 %	2 %	2 %	2 %

### • Indemnité de vie chère

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

**Indice de base :** 2<sup>e</sup> année — janvier 1999  
3<sup>e</sup> année — janvier 2000

### Mode de calcul

#### 2<sup>e</sup> année

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de janvier 2000 par rapport à celui de janvier 99 est supérieur à 5 %, l'excédent est payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,35 point de changement dans l'IPC.

#### 3<sup>e</sup> année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Un montant non intégré au taux horaire régulier sera payé, s'il y a lieu, à chaque période de paie à compter des 1<sup>er</sup> mars 2000 et 1<sup>er</sup> mars 2001 respectivement.

### • Primes

**Soir :** 0,30 \$/heure

**Nuit :** 0,40 \$/heure

**Chaleur :** 0,25 \$/heure — salarié requis d'effectuer différents travaux sur une fournaise en opération si le port du costume de protection contre la chaleur est requis

**Préposé aux premiers soins :** 0,10 \$/heure — salarié possédant un certificat d'Ambulance Saint-Jean requis d'agir lorsque l'infirmière n'est pas en service

### Opérateurs des départements du formage et de cuisson :

0,15 \$/heure — machine en simple  
0,35 \$/heure — machine en double  
0,45 \$/heure — machine 6 pouces centre  
0,60 \$/heure — machine 8 sections  
0,75 \$/heure — machine 10 sections double  
1 \$/heure — machine 10 sections triple

**Opérateur de balayuse mécanique :** 0,10 \$/heure — journalier

**Guide :** (0,20 \$) 0,30 \$/heure de plus que le taux du groupe approprié

### • Allocations

**Bottines ou souliers de sécurité :** l'employeur paie 100 % du coût pourvu que l'achat soit fait par celui-ci

**Lunettes de sécurité avec ou sans prescription :** l'employeur paie 100 % du coût pourvu que l'achat soit fait par celui-ci

**Vêtements de travail :** l'employeur paie 50 % du coût de 4 chemises/an et **N** de 2 pantalons ou 50 % de 2 combinaisons de travail/an pour le salarié du formage, de l'entretien des machines, de l'atelier des moules et des conducteurs de chariot élévateur du département des fournaises/sous-sol et il paie en entier le coût du nettoyage et des réparations des dites chemises et le coût du nettoyage des pantalons de ces salariés

**Uniformes :** payés à 100 % par l'employeur

**Outils personnels :** 150 \$/an — salarié requis d'avoir 150 \$ et plus d'outils personnels

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 % ou taux régulier
5 ans	3 sem.	6,5 % ou taux régulier
10 ans	4 sem.	9,0 % ou taux régulier
21 ans	5 sem.	11,0 % ou taux régulier
29 ans	6 sem.	13,0 % ou taux régulier

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 7 mois.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel de base, maximum 80 000 \$

— retraité : 3 000 \$

- 2. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire de base hebdomadaire jusqu'à la limite prévue par l'assurance emploi pour une période maximale de 52 semaines

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

**N.B.** Les chirurgies d'un jour en tant que patient externe à l'hôpital seront payables dès le 1<sup>er</sup> jour d'hospitalisation sans égard à la durée de ladite hospitalisation.

- LONGUE DURÉE

Prestation : 65 % de la rémunération mensuelle normale jusqu'à un maximum de 1 700 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

- 3. **Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles après une franchise de 10 \$/salarié et 20 \$/famille ; frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 25 \$/visite, 20 visites/an maximum ; lunettes et verres de contact jusqu'à un maximum de 150 \$/paire/2 ans, sans franchise ; remboursement maximum à vie de (30 000 \$) 50 000 \$ avec restauration de 1 000 \$/an ; psychologue clinicien, 35 \$ pour la 1<sup>re</sup> visite, 20 \$/visite subséquente, maximum 200 \$/an **[N]** ; 50 % des frais de transport par ambulance vers un hôpital si cela est nécessaire d'un point de vue médical **[N]**

- 4. **Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

**Les Autobus Gaudreault inc. (Saint-Charles-Borromée) et L'Association des employés des Autobus Gaudreault inc. — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 152

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 30 % ; hommes : 70 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** chauffeurs d'autobus et employés de garage

- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2000

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

- **Date de signature :** 10 décembre 99

- **Durée normale du travail**

4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.\*

\* Sous réserve des horaires de travail particuliers.

- **Salaires**

- 1. Homme d'entretien/garage

	1 <sup>er</sup> juill. 99
	/heure
début	9,00 \$ (9,00 \$)
après 6 mois	10,00 \$ (10,00 \$)

- 2. Chauffeur d'autobus scolaire, 120 salariés

- 1<sup>er</sup> juill. 99

	/heure
début	13,71 \$ (13,57 \$)

- 3. Mécanicien et débosseleur-peintre

- 1<sup>er</sup> juill. 99

	/heure
début	15,12 \$ (14,97 \$)

SALARIÉS RÉGULIERS APRÈS LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 91

- 1. Chauffeur d'autobus scolaire

	1 <sup>er</sup> juill. 99
	/heure
début	11,74 \$ (11,62 \$)
4 ans et plus	13,71 \$ (13,57 \$)

- 2. Mécanicien, débosseleur et peintre

- 1<sup>er</sup> juill. 99

	/heure
début	12,97 \$ (12,85 \$)
4 ans et plus	15,12 \$ (14,97 \$)

## Augmentation générale

1<sup>er</sup> juill. 99

1 %

### CHAUFFEURS D'AUTOBUS DU TRANSPORT PUBLIC, CHAUFFEURS SURNUMÉRAIRES ET RELÈVES

Pour la 2<sup>e</sup> année de la convention collective, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2000 au 30 juin 2001, les taux de salaire prévus en vigueur au 30 juin 2000 seront indexés d'un pourcentage égal au pourcentage d'augmentation consenti par la Commission intermunicipale de transport du Joliette métropolitain sur le taux horaire payable à l'employeur le 1<sup>er</sup> janvier précédent.

Pour chaque année subséquente, le même principe d'indexation s'appliquera annuellement et ce, jusqu'à la 5<sup>e</sup> année de la convention collective, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 30 juin 2004.

### CHAUFFEURS D'AUTOBUS SCOLAIRE ET SALARIÉS DE GARAGE

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000 et par la suite au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, les taux de salaire en vigueur au 30 juin précédent sont augmentés d'un pourcentage égal au pourcentage pondéré des augmentations consenties par les différentes commissions scolaires à l'employeur pour les contrats de transports scolaires pour les années scolaires 2000-2001, 2001-2002, 2002-2003 et 2003-2004 respectivement.

#### • Primes

**Soir ou nuit :** 0,35 \$/heure — début entre 19 h et 7 h, salarié de garage

**Voyage de moins de 24 heures \* :**

(3,02 \$) 2,59 \$/heure normale de travail — voyage parascolaire

(3,02 \$) 2,59 \$/heure normale de travail — voyage spécial ou à charte-partie, aller seulement, de 100 km et moins à partir du quartier général

(3,45 \$) 3,62 \$/heure normale de travail — voyage spécial ou à charte-partie pour une distance, aller seulement, de plus de 100 km à partir du quartier général

**Remplacement :**

(4,91 \$) 4,83 \$/heure — chauffeur d'autobus scolaire qui remplace un chauffeur d'autobus du transport public ou un chauffeur de relève

#### • Allocations

**Uniformes, vêtements de travail :** fournis par l'employeur lorsque requis — sauf chauffeur d'autobus scolaire

**Souliers de sécurité :** 95 \$/an (maximum) — salarié de garage

**Assurance contre l'incendie — outils :** la prime est payée à 100 % par l'employeur pour une protection d'un montant maximum de 3 000 \$/salarié — salarié de garage

**Autobus gardé au domicile :** 150 \$/an pour les frais occasionnés par le stationnement, le déneigement et l'électricité du chauffe-moteur pendant le calendrier scolaire — salarié dans un port d'attache autre que le quartier général

#### • Jours fériés payés

10 jours/an — sauf chauffeur d'autobus scolaire

**N.B.** Les jours fériés payés des chauffeurs d'autobus scolaires correspondent aux congés prévus dans la semaine garantie de travail.

#### • Congés annuels payés

SALARIÉ RÉGULIER À L'EMPLOI LE 8 FÉVRIER 89

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

SALARIÉ DEVENU RÉGULIER APRÈS LE 8 FÉVRIER 89

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

**N.B.** Les chauffeurs d'autobus scolaire ont droit au pourcentage seulement.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité pour une période maximale de 1 an.

Dans le cas d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 16 semaines.

##### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié régulier

##### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié régulier

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

La ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption pour une période pouvant aller jusqu'à 1 an.

##### 4. Congé parental

Le père ou la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 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

##### 1. Congés de maladie

Le chauffeur d'autobus scolaire qui a 1 an d'ancienneté et plus a droit à un crédit de (80) 40 heures/an à raison de (8) 4 heures/mois de travail s'il fait partie du sous-groupe «C-1», (60) 30 heures/an à raison de (6) 3 heures/mois de travail s'il fait partie du sous-groupe «C-2» et (40) 20 heures/an à raison de (4) 2 heures/mois de travail s'il fait partie du sous-groupe «C-3».

Les autres salariés qui ont 1 an d'ancienneté ont droit à un crédit de (96) 56 heures/an, soit (8) 4 heures et 40 minutes/mois de travail. Le crédit de congés de maladie est accordé au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

Les jours sont non cumulatifs et peuvent être utilisés à compter de la 3<sup>e</sup> journée d'absence due à la maladie s'il s'agit de journées ouvrables.

Les jours non utilisés à la fin de chaque année de référence sont payés au salarié en même temps que la paie pour la 1<sup>re</sup> semaine travaillée du mois de décembre.

11

**Société en commandite Gaz Métropolitain (plusieurs régions du Québec)  
et  
Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 463 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (387) 395
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 222 ; hommes : 173
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 98
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2001
- **Date de signature :** 11 novembre 99
- **Durée normale du travail**  
7,25 ou 8 heures/j, 36,25 ou 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Commis débutant et commis «poste»

	1 <sup>er</sup> sept. 98	1 <sup>er</sup> sept. 99	1 <sup>er</sup> sept. 2000
min.	/sem. 480,79 \$ (471,35 \$)	/sem. 493,29 \$	/sem. 503,15 \$
max.	600,95 \$ (589,16 \$)	616,58 \$	628,91 \$

2. Représentant au service à la clientèle, commis à la vente et autres occupations, 133 salariés

	1 <sup>er</sup> sept. 98	1 <sup>er</sup> sept. 99	1 <sup>er</sup> sept. 2000
min.	/sem. 733,18 \$ (718,79 \$)	/sem. 752,24 \$	/sem. 767,28 \$
max.	849,39 \$ (832,72 \$)	871,48 \$	888,91 \$

3. Commis principal/service à la clientèle, technicien de projet et 6 autres occupations

	1 <sup>er</sup> sept. 98	1 <sup>er</sup> sept. 99	1 <sup>er</sup> sept. 2000
min.	/sem. 871,39 \$ (854,31 \$)	/sem. 894,04 \$	/sem. 911,92 \$
max.	991,59 \$ (972,14 \$)	1 017,37 \$	1 037,72 \$

**N.B.** Taux de salaire pour une semaine de 36,25 heures.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> sept. 98	1 <sup>er</sup> sept. 99	1 <sup>er</sup> sept. 2000
2 %	2,6 %	2 %

### Rétroactivité

Le salarié démissionnaire, le salarié qui a quitté l'unité de négociation pour accepter un poste hors de l'unité, le salarié accidenté, retraité, décédé et le salarié qui a accédé au régime d'assurance invalidité de longue durée ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> septembre 98 au 11 novembre 99.

### • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base :** septembre 99

### Mode de calcul

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2000 par rapport à celui de septembre 99 est supérieur à 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

### Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré aux taux de salaire le 1<sup>er</sup> septembre 2000.

### • Primes

#### Horaire :

(1,03 \$) 1,05 \$/heure — début entre 10 h 30 et 21 h, du lundi au samedi

(1,23 \$) 1,25 \$/heure — début entre 21 h et 6 h, du lundi au samedi

**Dimanche :** (2,98 \$) 3,04 \$/heure

**Entraînement d'un salarié :** (0,67 \$) 0,68 \$/heure travaillée — salarié autre que celui dont l'évaluation de poste comporte, au facteur 6, un niveau supérieur à 1

**N.B.** Les primes sont majorées au 1<sup>er</sup> septembre 99 et au 1<sup>er</sup> septembre 2000 du même pourcentage que celui accordé pour les taux de salaire.

### • Allocations

#### Vêtements de travail :

fournis par l'employeur pour certains salariés  
12 \$/sem. — percepteur et perceptrice et enquêteur et enquêteuse

### • Jours fériés payés

13 jours/an

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux régulier
2 ans	15 jours	taux régulier
5 ans	20 jours	taux régulier
14 ans	25 jours	taux régulier
24 ans	30 jours	taux régulier

## Congés supplémentaires

Le salarié qui a atteint 60 ans d'âge ou 30 ans de service au cours de l'année civile a droit à 5 jours ouvrables supplémentaires de vacances annuelles payées.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée qui a complété 6 mois de service a droit à un congé de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son choix avant et après la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée admissible à l'assurance emploi a droit à 95 % du salaire régulier qui lui était payée au moment du départ pour le congé et ce, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % du salaire régulier et les prestations qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où la salariée reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 95 % du salaire régulier pour chacune des autres semaines, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine de congé.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 15 mois incluant le congé payé de 10 semaines de l'assurance emploi.

#### 2. Congé de paternité

5 jours payés

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

#### 3. Congé d'adoption

5 jours payés

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime comprenant une assurance vie, une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie, un régime de soins dentaires et de soins oculaires est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime de l'assurance maladie

#### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété 6 mois de service reçoit son salaire régulier à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence jusqu'à concurrence de 6 mois.

#### 2. Régime de retraite

Les régimes contributoire et non contributoire sont maintenus en vigueur avec quelques modifications.

## L'Université du Québec à Chicoutimi et Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (214) 205

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 49 ; hommes : 156

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** professeur

• **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 99

• **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2004

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

• **Durée normale du travail**  
variable selon la tâche

### • Salaires

1. Professeur catégorie I

	1 <sup>er</sup> déc. 97
	/an
éch. 1	35 238 \$
éch. 5	39 834 \$

2. Professeur catégorie IV, 49 % des salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 97
	/an
éch. 1	62 416 \$
éch. 18	85 857 \$

### Augmentation générale

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 30 novembre de chaque année seront augmentés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés du secteur public et parapublic pour la durée de la présente convention collective de travail. Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 98 est réajusté, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> décembre 98 conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

### • Primes

#### Directeur de département :

2 222,98 \$/an  
40,94 \$ supplémentaires/professeur  
6,82 \$ supplémentaires/activité d'enseignement placée sous la responsabilité administrative du département

#### Directeur de module et directeur ou responsable de programme :

1 192,26 \$/an  
14,29 \$ supplémentaires/étudiant équivalent à temps complet  
442,36 \$ supplémentaires/programme additionnel de baccalauréat

331,82 \$ supplémentaires/programme additionnel de maîtrise  
220,62 \$ supplémentaires/programme additionnel de certificat

(Vice-doyen : 5 495,52 \$/an **R**)

Directeur de centres de recherche :  
6 227,64 \$/an  
(338,67 \$ supplémentaires/programme de maîtrise rattaché au centre de recherche **R**)

### Surplus de charge normale de travail :

3 900 \$/cours de 3 crédits portant un sigle et un numéro donné en appoint par un professeur au-delà de la charge normale

**N.B.** Le montant des primes indiqué est celui effectif en date du 1<sup>er</sup> janvier 98.

Les primes sont augmentées en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés du secteur public et parapublic.

#### • Congés annuels payés

Le salarié a droit à 1 mois de vacances/an.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour 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.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical pouvant être vérifié par un médecin de l'Université, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut 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 légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 4 semaines sans solde.

La salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

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

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

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début du congé de maternité a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire régulier pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre

93 % de son traitement hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ; à 93 % de son traitement hebdomadaire régulier pour les semaines qui suivent et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé.

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

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire régulier pour une durée de 10 semaines.

La salariée qui a moins de 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 66,67 % de son traitement hebdomadaire régulier pendant 8 semaines.

#### 2. Congé de paternité

5 jours payés

#### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 jours.

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pendant lesquelles il reçoit une indemnité équivalant à son traitement hebdomadaire régulier. La ou le salarié a droit à ce congé si son conjoint n'en bénéficie pas également.

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

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

Le congé d'adoption peut être prolongé d'une durée maximale de 2 ans selon les modalités prévues.

#### 4. Congé parental

La ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 2 ans du congé de maternité ou d'adoption a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues après la naissance ou l'adoption de son enfant.

Ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

##### 1. Congés de maladie

L'employeur continue de payer le traitement d'un professeur absent pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à ce que l'assurance salaire prenne effet.

##### 2. Régime de retraite

Le salarié participe au régime de retraite de l'Université du Québec ou à un régime équivalent.

**N.B.** Il existe un programme d'incitation à la retraite prévoyant le paiement de primes de départ pour compenser la perte actuarielle encourue par le professeur.

13

**Loto-Québec  
et  
Le Syndicat des professionnelles et professionnels  
du gouvernement du Québec — SPGQ, unité Loto-Québec**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 159
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 ; hommes : 99
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 98
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2003
- **Date de signature :** 7 décembre 99
- **Durée normale du travail**  
7 heures/j, 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Agent de la gestion financière et autres occupations

<b>1<sup>er</sup> juill. 98</b>	
/an	
éch. 1	30 434 \$ (30 434 \$)
éch. 18	56 036 \$ (56 036 \$)

2. Analyste de l'informatique et des procédés administratifs, 87 salariés

<b>1<sup>er</sup> juill. 98</b>	
/an	
éch. 1	31 506 \$ (31 506 \$)
éch. 18	58 185 \$ (58 185 \$)

3. Agent d'information et autres occupations

<b>1<sup>er</sup> juill. 98</b>	
/an	
éch. 1	30 954 \$ (30 954 \$)
éch. 18	58 683 \$ (58 683 \$)

**Augmentation générale**

Mêmes augmentations que celles prévues pour les professionnels du gouvernement du Québec.

**N.B.** Le cas échéant, les conditions de travail suivantes seront modifiées pour correspondre à celles établies par le gouvernement du Québec pour les professionnels et professionnelles du SPGQ : table d'accumulation des vacances, liste des jours fériés payés, congés sociaux, primes de chef d'équipe et de fonction, montant d'assurance vie, assurance maladie, droits parentaux et régime de retraite.

• **Primes**

**Chef d'équipe :** 5 % du taux de traitement — supervision d'un minimum de 4 professionnels

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

**Fonction :** 7 % du taux de traitement — à compter de la date de désignation dans un emploi professionnel de niveau plus élevé

• **Allocations**

**Vêtements spéciaux :** fournis par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés personnels**

3 jours/an

Les jours utilisés sont déduits des crédits de congés de maladie.

• **Congés annuels payés**

<b>Années de service</b>	<b>Durée</b>	<b>Indemnité</b>
1 an	20 jours traitement	régulier
17 ans	21 jours traitement	régulier
19 ans	22 jours traitement	régulier
21 ans	23 jours traitement	régulier
23 ans	24 jours traitement	régulier
25 ans	25 jours traitement	régulier

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale 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 traitement hebdomadaire pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi qu'elle touche pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; à 93 % de son traitement hebdomadaire 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 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 traitement hebdomadaire pour une durée de 10 semaines.

### 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 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.

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

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

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, la ou le salarié peut convertir ce congé sans solde en un congé avec traitement.

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

### 4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans prévu peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'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

### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié qui travaille 75 % et plus du temps plein : 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein : 3 200 \$

### 2. Congés de maladie

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

### 3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. plus 60 % du taux de traitement et, le cas échéant, de sa somme forfaitaire en excédent de cette somme, mais pas moins de 66,67 % de son traitement et, le cas échéant, de sa somme forfaitaire, pour une période maximale de 52 semaines ; 75 % de la somme déterminée pour la période précitée s'applique pour une période supplémentaire de 52 semaines.

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

### 4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie pour tout salarié le moindre de 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle ou le double de la cotisation versée par le salarié

### 5. Régime de retraite

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite des fonctionnaires RRF ou du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics RREGOP, selon le cas.

#### Groupe hôtelier Grand Château inc. (Laval) et

#### Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Président Laval — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 65 ; hommes : 35
- **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> septembre 99
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Serveur/serveuse et chasseur/portier

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001
/heure 8,43 \$ (8,31 \$)	/heure 8,56 \$	/heure 8,69 \$	/heure 8,82 \$

### 1<sup>er</sup> juill. 2001 1<sup>er</sup> janv. 2002

/heure 8,95 \$	/heure 9,08 \$
-------------------	-------------------

### 2. Commis débarrasseur et préposée au service aux chambres, 26 salariés

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001
/heure 9,83 \$ (9,68 \$)	/heure 9,98 \$	/heure 10,13 \$	/heure 10,28 \$

### 1<sup>er</sup> juill. 2001 1<sup>er</sup> janv. 2002

/heure 10,43 \$	/heure 10,69 \$
--------------------	--------------------

### 3. Cuisinier principal

1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001
/heure 15,37 \$ (15,14 \$)	/heure 15,50 \$	/heure 15,73 \$	/heure 15,97 \$

### 1<sup>er</sup> juill. 2001 1<sup>er</sup> janv. 2002

/heure 16,21 \$	/heure 16,45 \$
--------------------	--------------------

### Augmentation générale

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

### 1<sup>er</sup> juill. 2001 1<sup>er</sup> janv. 2002

1,5 %	1,5 %
-------	-------

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 99.

## • Primes

**Nuit :** 0,45 \$/heure, entre 22 h et 6 h

**Lit pliant et lit de bébé :** (0,75 \$) 1 \$/lit — femme de chambre

**Transport de bagage :** (1,50 \$) 1,75 \$/bagage lors de tout «arrivage et départ de groupe» — chasseur et autres salariés affectés aux bagages

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

### Pourboires :

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

### PERSONNEL DES BANQUETS

(11 %) 11,5 % de frais de service sur la nourriture et la boisson — serveur

(11 %) 11,5 % de la facture des pauses-café — équipier

11,5 % **N** de frais de service lors de tout événement social excluant les partys de Noël dans la salle à manger

15 % **N** de frais de service lorsqu'un groupe aux banquets est servi à la salle à manger

## • Allocations

**Uniformes et vêtements de travail :** (montant annuel variable selon les occupations) fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Bottes et/ou souliers de sécurité :** (65 \$) 70 \$/an — salarié de production

**Souliers blancs :** 65 \$/an lorsque requis — préposée aux chambres régulières à plein temps

### Couteaux personnels :

80 \$/an — cuisinier régulier à plein temps

40 \$/an — aide-cuisinier régulier à plein temps

## • Jours fériés payés

12 jours/an

Le salarié à temps partiel 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 %
12 ans	5 sem.	10 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé 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 de maternité se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée régulière à plein temps qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter jusqu'à un maximum de 4 demi-journées sans perte de salaire, en utilisant la banque de congés de maladie, pour des visites médicales liées à sa grossesse **N**.

### 2. Congé de paternité

2 jours payés

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

## 1. Congés de maladie

Le salarié régulier à plein temps qui a 1 an de service continu au 31 janvier de chaque année a droit à un crédit de 7 jours/an dont 2 pouvant être pris à titre de congé personnel. Les jours non utilisés au 31 janvier de chaque année sont payés au cours du mois de février suivant.

## 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 3 % du taux horaire du salarié et ce, pour chaque heure régulière travaillée.

## 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.*