

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

35

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 (2000-03-27)

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS ET BOISSONS			
Les Distilleries Schenley inc. (Valleyfield)	L'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 301-W — FTQ	1	3
TABAC			
Imperial Tobacco Canada Itée (Montréal et Joliette)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 234-T — FTQ	2	4
CAOUTCHOUC			
Bridgestone/Firestone Canada inc. usine de Joliette	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bridgestone Firestone de Joliette — CSN	3	5
Beauce Composites inc. (Sainte-Clothilde)	Le Syndicat des salariés de Beauce Composites inc. — CSD	4	8
BOIS			
Industries Norbord inc., division bois d'œuvre usines de sciage et de rabotage	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3094 — FTQ	5	9
Produits forestiers Donohue inc., secteur Comtois, division scierie (Amos)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ	6	10
MÉTAL PRIMAIRE			
Les Entreprises Unitcast Canada inc. (Sherbrooke)	Le Syndicat national des employés de Unitcast Canada inc. — CSN	7	11
PRODUITS DU MÉTAL			
Outillage de précision Drummond inc. (Drummondville)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de O.P.D.	8	12
MACHINERIE			
Denharco inc. (Saint-Hyacinthe)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	9	13
Industries Tanguay, une division de Le Groupe Canam Manac inc. (Saint-Prime)	Le Syndicat des employés des Industries Tanguay — CSN	10	14
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Doral international inc. (Grand-Mère)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 173 — FTQ	11	16

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
AFG Industries Ltée (Saint-Augustin-de-Desmaures)	TCA Québec, Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	12	16
COMMERCE DE GROS			
Carquest Canada Ltée (Boucherville)	Les Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parcs de stationnement, mécaniciens d'auto et aides ; province de Québec ; camionneurs de la construction et d'approvisionnement et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ	13	18
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE			
Les Sœurs des saints noms de Jésus et de Marie du Québec (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la maison mère des Sœurs S.N.J.M. — CSN	14	19
Le Pavillon Saint-Joseph, infirmerie des Sœurs de Sainte-Croix (Saint-Laurent)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon Saint-Joseph — CSN	15	21
SERVICES PERSONNELS			
Hilton Canada inc. (Québec)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec — CSN	16	23
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Saint-Hubert	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 330 — FTQ	17	25
La Ville de LaSalle	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de LaSalle	18	26

**Les Distilleries Schenley inc. (Valleyfield)
et
L'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 301-W — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (160) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 45 ; hommes : 100
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 99
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2004
- **Date de signature** : 18 novembre 99
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

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

• **Salaires**

1. Aide général classe «B» et préposé à la réparation/embouteillage

1^{er} mai 99

/heure
19,76 \$
(19,46 \$)

2. Aide général classe «A», 50 salariés

1^{er} mai 99

/heure
20,26 \$
(19,96 \$)

3. Mécanicien de machines fixes 2^e classe

1^{er} mai 99

/heure
22,96 \$
(22,66 \$)

N.B. Le nouveau salarié est payé 2 \$/heure de moins pour les 2 080 premières heures travaillées.

Augmentation générale

1^{er} mai 99

0,30 \$/heure

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2000 — février 99
2001 — février 2000
2002 — février 2001
2003 — février 2002

Mode de calcul

2000

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2000 par rapport à celui de février 99 est payé moins 0,30 \$/heure, minimum de 2 % et maximum de 4 %.

2001

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2001 par rapport à celui de février 2000 est payé moins 0,30 \$/heure, minimum de 2 % et maximum de 4 %.

2002

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2002 par rapport à celui de février 2001 est payé, minimum de 2 % et maximum de 4 %.

2003

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2003 par rapport à celui de février 2002 est payé, minimum de 2 % et maximum de 4 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux de salaire les 1^{er} mai 2000, 1^{er} mai 2001, 1^{er} mai 2002 et 1^{er} mai 2003 respectivement.

• **Primes**

Soir : (0,65 \$) 0,75 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : (0,75 \$) 0,85 \$/heure — de 0 h à 8 h

Opérations continues : 0,85 \$/heure — de 20 h à 8 h

Samedi : (1 \$/heure travaillée) 50 % du taux régulier

Dimanche : (2 \$/heure travaillée) 50 % du taux régulier

Préposé à l'entretien en charge : 0,25 \$/heure de plus que le préposé à l'entretien régulier

Contremaître travaillant à l'entretien : 0,50 \$/heure de plus que le préposé à l'entretien régulier

Contremaître travaillant aux bouilloires : 0,50 \$/heure de plus que le mécanicien de machines fixes 2^e classe

Capitaine de ligne : 0,25 \$/heure de plus que l'aide général classe «A»

Préposé à l'entretien :

0,10 \$/heure — peinture au fusil

50 % du taux régulier — travail sur le réservoir à eau élevé

Inspecteur/approvisionnement de l'embouteillage : 0,25 \$/heure de plus que l'aide général classe «B»

Préposé au contrôle de la qualité : 0,12 \$/heure de plus que l'aide général classe «B»

Inspecteur sur lignes d'embouteillage : 0,06 \$/heure de plus que l'aide général classe «B»

• **Allocations**

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

Bottines ou souliers de sécurité : 1 paire/an ; le salarié qui a travaillé plus de 720 heures durant la période de référence a droit à une 2^e paire

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/12 mois maximum ; l'employeur paie le coût de foyers progressifs et de lentilles antireflets

100 \$ maximum — achat chez un autre fournisseur

Outils personnels :

remplacement des outils brisés au travail — salarié d'entretien

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
(135 \$) 150 \$/an	165 \$/an	180 \$/an	190 \$/an	200 \$/an
— salarié de métier				

Appareils et équipements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés personnels

4 jours/an — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 % ou taux régulier
3 ans	3 sem.	6,0 % ou taux régulier
10 ans	4 sem.	8,0 % ou taux régulier
15 ans	5 sem.	10,0 % ou taux régulier
25 ans	6 sem.	12,0 % ou taux régulier
30 ans	6 sem. + 1 jour	12,4 % ou taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde et elle peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse sur recommandation médicale.

Sur demande, la salariée a droit à un congé sans solde d'une période de 1 an à la suite de son congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (35 000 \$) 36 000 \$	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001
	37 000 \$	38 000 \$

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001
39 000 \$	40 000 \$

— mort accidentelle ou mutilation : double indemnité

— futur préretraité : (5 000 \$) 7 500 \$

— futur retraité : (5 000 \$) 7 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : (475 \$) 500 \$/sem., 525 \$/sem. à compter du 1^{er} mai 2000, 550 \$/sem. à compter du 1^{er} mai 2001, 575 \$/sem. à compter du 1^{er} mai 2002 et 600 \$/sem. à compter du 1^{er} mai 2003 pour une durée maximale de 26 semaines

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

Prestation : (1 250 \$) 1 300 \$/mois, 1 350 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2000, 1 400 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2001, 1 450 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2002 et 1 500 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2003

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : frais de médicaments prescrits ; chiropraticien maximum 30 \$/visite et 40 \$/radiographie jusqu'à un maximum de 750 \$/personne/an ; naturopathe et physiothérapeute jusqu'à un maximum de 250 \$/personne/an/praticien ; orthophoniste maximum 600 \$/personne/an

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement selon le barème 1993 de l'ordre des dentistes du Québec, celui de 1995 à compter du 1^{er} mai 2001 et celui de 1997 à compter du 1^{er} mai 2003

5. Soins oculaires

Frais assurés : frais admissibles jusqu'à un maximum de 200 \$/personne/24 mois, 225 \$ à compter du 1^{er} mai 2000, 250 \$ à compter du 1^{er} mai 2001, 275 \$ à compter du 1^{er} mai 2002 et 300 \$ à compter du 1^{er} mai 2003

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

Imperial Tobacco Canada Itée (Montréal et Joliette)
et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 234-T — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (600) 515

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 140 ; hommes : 375

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 14 avril 99

• **Échéance de la présente convention** : 14 avril 2004

• **Date de signature** : 9 décembre 99

• **Durée normale du travail**

36,25 heures/sem.

Équipes de quart — usine de Montréal

1^{re} équipe : 35,75 heures/sem. payées pour 36,25 heures

2^e et 3^e équipes : 35 heures/sem. payées pour 36,25 heures

Agent de sécurité

(moyenne de 42,58 heures/sem. payées pour 44,25 heures)
44,25 heures/sem.

Mécaniciens de machines fixes 4^e classe et préposé à l'entretien

moyenne de 36,25 heures/sem. payées pour 36,8 heures

• Salaires

1. Aide général

15 avril 99 **15 avril 2000**

/heure	/heure
27,95 \$	28,79 \$
(27,14 \$)	

2. Opérateur/cigarettes, 150 salariés

15 avril 99 **15 avril 2000**

/heure	/heure
33,52 \$	34,53 \$
(32,54 \$)	

3. Instructeur électronique

15 avril 99 **15 avril 2000**

/heure	/heure
43,15 \$	44,44 \$
(41,89 \$)	

N.B. Il existe également des salariés payés à la pièce à l'usine de Joliette.

Augmentation générale

15 avril 99 **15 avril 2000** **15 avril 2001** **15 avril 2002** **15 avril 2003**

3 % 3 % 3 %* 3 %* 3 %*

* Plus l'indemnité de vie chère excédant 3 %, maximum 2 %, s'il y a lieu.

• Indemnité de vie chère **N**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base

2001 — février 2000

2002 — février 2001

2003 — février 2002

Mode de calcul

2001

Si l'augmentation de l'IPC de février 2001 par rapport à celui de février 2000 est supérieure à 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

2002 et 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés, s'il y a lieu, à compter des 15 avril 2001, 15 avril 2002 et 15 avril 2003 respectivement.

• Jours fériés payés

15 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
10 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
15 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
20 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier
25 ans	7 sem.	14 % ou taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

5

3

Bridgestone/Firestone Canada inc.
usine de Joliette
et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de
Bridgestone Firestone de Joliette — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (730) 830

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 15 ; hommes : 815

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 31 août 99

• **Échéance de la présente convention :** 31 août 2005

• **Date de signature :** 30 novembre 99

• **Durée normale du travail**

8, 10 ou 12 heures/j, moyenne de 40 ou 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Manœuvre, préposé aux rebuts et préposé aux pneus «X»

	1 ^{er} sept. 99
début	/heure 15,10 \$ (14,69 \$)
après 24 mois	18,88 \$ (18,47 \$)

2. Conducteur de chariot élévateur, trieur de pneus et plusieurs autres occupations, 145 salariés

<u>1^{er} sept. 99</u>	
	/heure
début	15,22 \$ (14,81 \$)
après 24 mois	19,03 \$ (18,62 \$)

3. Mécanicien d'entretien et autres occupations

<u>1^{er} sept. 99</u>	
	/heure
début	17,48 \$ (17,07 \$)
après 24 mois	21,85 \$ (21,44 \$)

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

Augmentation générale

<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2000</u>	<u>1^{er} sept. 2001</u>	<u>1^{er} sept. 2002</u>	<u>1^{er} sept. 2003</u>
0,25 \$/heure + 0,16 \$ d'IVC*	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,25 \$/heure	0,20 \$/heure

*Indemnité de vie chère

1^{er} sept. 2004

0,25 \$/heure

Ajustements

	<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2002</u>	<u>1^{er} sept. 2004</u>
Mécanicien d'entretien,	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
électricien d'entretien,			
technicien en instrumentation			
et contrôle, mécanicien de			
machines fixes et frigoriste			

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} septembre 99 au 30 novembre 99. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 30 novembre 99.

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 1^{er} septembre 99 et qui était encore à l'emploi le 20 octobre 99 a droit à un montant forfaitaire de 500 \$. Ce montant est payable dans les 30 jours suivant le 30 novembre 99.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Indices de base : 1^{re} année — moyenne des IPC de juin 99, juillet 99 et août 99
 2^e année — moyenne des IPC de juin 2000, juillet 2000 et août 2000
 3^e année — moyenne des IPC de juin 2001, juillet 2001 et août 2001
 4^e année — moyenne des IPC de juin 2002, juillet 2002 et août 2002
 5^e année — moyenne des IPC de juin 2003, juillet 2003 et août 2003
 6^e année — moyenne des IPC de juin 2004, juillet 2004 et août 2004

Mode de calcul

1^{re} année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,26 point d'augmentation de l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant la moyenne des IPC d'août 99, de septembre 99 et octobre 99 par rapport à celle des IPC de juin 99, juillet 99 et août 99.

2^e, 3^e, 4^e, 5^e et 6^e années

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire de base est versé à chaque date d'ajustement. Le montant versé remplacera le montant antérieur le cas échéant dans sa totalité sauf le 4^e ajustement de la 1^{re}, 2^e, 3^e, 4^e, 5^e et 6^e années qui sont intégrés aux taux de salaire de base.

Les ajustements sont effectués le 1^{er} décembre 99 ; les 1^{er} mars, 1^{er} juin, 1^{er} septembre et 1^{er} décembre des années 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004 ; les 1^{er} mars 2005, 1^{er} juin 2005 et 1^{er} septembre 2005.

• Primes

	<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2002</u>
Soir et nuit : 0,75 \$/heure	0,80 \$/heure	0,85 \$/heure
— entre 19 h et 7 h		

	<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2002</u>
Travail sur horaire de 7 jours :	0,80 \$/heure	0,85 \$/heure
0,75 \$/heure		

	<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2002</u>
Travail sur horaire de 6 jours :	0,40 \$/heure	0,43 \$/heure
0,38 \$/heure		

Carbone noir : 0,21 \$/heure — opérateur de mélangeur 1, 2, 3 et 4, formulateur, préposé à la coupe, savonnage et empilage, (combinateur mélangeur de blanc sur moulin **R**), aide-opérateur mélangeur 4 et 3, (homme d'utilité ou de service **R**) manœuvre, conducteur de chariot élévateur, préposé relève mélangeur 1-2 et 3-4, (mélangeur de ciment **R**) opérateur de boudineuse de semelles doubles et opérateur de boudineuse de flancs, préposé à la réception, commis à la réception, assistant au laboratoire & au procédé de fabrication, préposé à la préparation des solutions de caoutchouc et préposé à l'alimentation

Responsable de secteur : 1 \$/heure de plus que ses gains horaires moyens

Instructeur : 1 \$/heure de plus que ses gains horaires moyens

• Allocations

Chaussures de sécurité : 90 \$/an plus les taxes et remplacement requis à la suite d'une cause accidentelle

<u>30 nov. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2002</u>
100 \$/an	110 \$/an

Lunettes de sécurité de prescription : fournies par l'employeur lorsque requis

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque requis — salarié classifié au département de l'entretien

0,11 \$/heure [N] — mécanicien d'entretien

0,06 \$/heure [N] — électricien d'entretien

• Jours fériés payés

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 %
17 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Ce congé est réputé être le congé de maternité à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

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

Sur demande, la salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de (1 an) 34 semaines.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

4. Congé parental

Le père ou la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé parental sans solde d'au plus (34) 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Indemnité :	30 nov. 99	1^{er} sept. 2002	1^{er} sept. 2004
— salarié : 28 000 \$	32 000 \$	35 000 \$	40 000 \$

— mort accidentelle : 28 000 \$
supplémentaires

30 nov. 99 **1^{er} sept. 2002**
32 000 \$ 35 000 \$

1^{er} sept. 2004

40 000 \$

— mutilation accidentelle : variable selon la perte subie

— retraité : 8 500 \$

2. Assurance salaire

Prestation : 55 % du maximum de la rémunération assurable hebdomadaire prévue par l'assurance emploi ou (489 \$) 500 \$/sem., 515 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 2002, soit le plus élevé des deux pour une période maximale de 52 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ou [N] chirurgie d'un jour ; 6^e jour, maladie

3. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; coût d'une chambre semi-privée pour malades chroniques, 15 \$/j pour 120 jours/12 mois consécutifs ; coût d'une chambre dans un hôpital privé, 30 \$/j pour 120 jours/12 mois ; remboursement à 100 % des médicaments sur ordonnance jusqu'à un maximum de 800 \$ incluant les frais dentaires, les frais en excédent sont remboursés à 80 % ; frais de chiropraticien ou de podiatre jusqu'à un maximum de 250 \$ /période de prestation/spécialiste ; orthophoniste, optométriste, maximum 300 \$ chacun/période de prestation ; psychologue et travailleur social jusqu'à un maximum de 300 \$ chacun/période de prestation, 400 \$ à compter du 1^{er} septembre 2002 ; frais de radiographie par un chiropraticien ou un podiatre jusqu'à un maximum de 25 \$ chacun/période de prestation ; coût de 2 appareils acoustiques jusqu'à un maximum de 500 \$/5 ans ; plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base ; services endodontiques, périodontiques et chirurgicaux jusqu'à un maximum de 800 \$ incluant les frais de médicaments, les frais en excédent sont remboursés à 80 % ; remboursement à 60 % des frais de prothèses, dentiers complets ou partiels, réparation des dentiers et réfection de la surface ou de la base jusqu'à un maximum de 800 \$ incluant les frais ci-dessus mentionnés et les frais de médicaments, les frais en excédent sont remboursés à 50 % ; frais remboursés selon les barèmes de l'Association dentaire pour les praticiens en général de la province de Québec, soit celui de 1998 pour l'année 1999, celui de 1999 pour l'année 2000, celui de 2000 pour l'année 2001, celui de 2001 pour l'année 2002, celui de 2002 pour l'année 2003, celui de 2003 pour l'année 2004 et celui de 2004 pour l'année 2005

5. Soins oculaires

Frais assurés : coût de lunettes jusqu'à un maximum de (150 \$) 180 \$/24 mois, 200 \$/24 mois à compter du 1^{er} septembre 2002 et 220 \$/24 mois à compter du 1^{er} septembre 2004

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

De plus, un régime collectif d'épargne retraite facultatif auquel l'employeur et le salarié participant contribuent est maintenu en vigueur avec quelques modifications à compter de la 1^{re} paie remise en janvier 2000 et pour lequel l'employeur paie un maximum de 3,5 % du salaire de base annuel du salarié participant. Le salarié contribue pour un maximum de 3 % de son salaire de base annuel.

**Beauce Composites inc. (Sainte-Clothilde)
et
Le Syndicat des salariés de Beauce Composites inc.
— CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (144) 225
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 15 ; hommes : 210
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 99
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2002
- **Date de signature :** 15 octobre 99
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem. (et possibilité de 42 heures/sem. lors de surplus de production)

Quart de nuit

5 jours/sem., 34 heures/sem. (ou 36 heures/sem.)

• **Salaires**

1. Aide général, emballeur, cogneur et concierge

	1 ^{er} juill. 99	3 janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
/heure	11,07 \$	11,57 \$	12,07 \$	12,57 \$
	(10,57 \$)			

2. Finisseur, 90 salariés

	1 ^{er} juill. 99	3 janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
min. /heure	12,41 \$	12,91 \$	13,41 \$	13,91 \$
	(10,90 \$)			
max. /heure	13,07 \$	13,57 \$	14,07 \$	14,57 \$
	(12,57 \$)			

3. Mécanos

	1 ^{er} juill. 99	3 janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
min. /heure	13,10 \$	13,60 \$	14,10 \$	14,60 \$
	(10,50 \$)			
max. /heure	15,44 \$	15,94 \$	16,44 \$	16,94 \$
	(14,94 \$)			

N.B. Il existe un système de prime au rendement pour les lamineurs.

Il existe un système de boni relié aux ventes totales qui sera aboli le 1^{er} juillet 2000.

Abolition de classes «B» et «C» au 15 octobre 99.

Augmentation générale

	1 ^{er} juill. 99	3 janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} juillet 99 au 15 octobre 99.

• **(Indemnité de vie chère [R])**

• **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

	15 oct. 99	3 juill. 2000
	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

Chef d'équipe :

0,50 \$/heure — 4 à 5 salariés
0,80 \$/heure — 6 à 10 salariés
1 \$/heure — 11 salariés et plus

Chef d'entrepôt : 0,60 \$/heure

Formation [N] : 0,10 \$/heure pour chacun des cours complétés avec succès, maximum 0,30 \$/heure — mécanicien

• **Allocations**

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

Bottes ou souliers de sécurité [N] : crédit de 90 \$/an chez un fournisseur désigné

(Chaussures : 40 \$/an [R])

• **Jours fériés payés**

(12) 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 %
19 ans	5 sem.	10 %

N.B. Le salarié qui a 1 an de service minimum, mais pas encore 5 ans de service continu peut bénéficier, à sa demande, d'une 3^e semaine de vacances sans solde [N].

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant 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) 52 semaines continues.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; le salarié paie à 100 % la prime d'assurance salaire de courte durée.

1. Assurance salaire

Prestation : 66,67 % du salaire régulier du salarié.

N.B. À compter de novembre 99, l'employeur devra mettre en vigueur un régime d'assurance salaire de longue durée dont les prestations seront versées pour une période maximale de 5 ans [N].

2. Régime de retraite **N**

À compter du 1^{er} juillet 2000, les parties instaurent un régime de rentes obligatoire pour le salarié qui a complété sa période de probation.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 1 % du salaire du salarié. La contribution de l'employeur n'est acquise au salarié qu'une fois qu'il a complété 2 ans de service chez l'employeur.

5

**Industries Norbord inc., division bois d'œuvre usines de sciage et de rabotage et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3094 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (164) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 140
- **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** : 22 décembre 99 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Manœuvre et homme de ménage

1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
/heure 16,82 \$ (16,57 \$)	/heure 17,07 \$	/heure 17,37 \$	/heure 17,67 \$

1^{er} juill. 2003

/heure
18,07 \$

2. Homme de métier classe «A», 25 salariés

1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
/heure 20,19 \$ (19,70 \$)	/heure 20,44 \$	/heure 20,74 \$	/heure 21,04 \$

1^{er} juill. 2003

/heure
21,44 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

1^{er} juill. 2003

0,40 \$/heure

Ajustements

Hommes de métier $\frac{1^{\text{er}} \text{ juill. } 99}{0,24 \text{ \$/heure}}$

• Primes

Soir **N** : 0,30 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit **N** : 0,40 \$/heure — de 0 h à 8 h

Chef d'équipe : 0,25 \$/heure

• Allocations

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

Outils personnels : remplacement des outils brisés ou usés au travail — préposé à la maintenance

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

(1) 2 jours payés

2. Congé d'adoption

(1) 2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (1) 2 fois le salaire annuel

— mort accidentelle : (2) 4 fois le salaire annuel

— conjoint : (4 000 \$) 10 000 \$

— enfant : (2 000 \$) 5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum de l'assurance emploi pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou **N** chirurgie d'un jour ; 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : (60 %) 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 1 700 \$/mois jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

9

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prescription après une franchise de 25 \$/an/salarié ; chiropraticien (15 \$) 30 \$/visite, maximum 20 visites/personne/an

4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % de la plupart des frais admissibles jusqu'à concurrence de 750 \$/personne/an ; à 50 % des frais de dentiers ; frais remboursés après une franchise annuelle de 25 \$/personne, 50 \$/famille selon le barème de l'année courante moins 1 du guide de l'Association des chirurgiens dentistes de la province de résidence

5. Soins oculaires ^N

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'un examen optique 1 fois/2 ans/personne

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie (2,2 %) 3,5 % du salaire admissible de l'année jusqu'à concurrence de la moyenne des gains admissibles de l'année plus (4 %) 5 % du salaire admissible en excédent du MGA.

N.B. À compter du 1^{er} juillet 99, le nouveau régime de retraite sera bonifié pour donner et refléter tous les avantages négociés sans exception à l'usine de panneaux Norbord Nexfor de La Sarre.

6

**Produits forestiers Donohue inc., secteur Comtois, division scierie (Amos) et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (108) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 140
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 janvier 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2005
- **Date de signature :** 18 novembre 99
- **Durée normale du travail**
(40 ou 45 heures/sem. ou moyenne de 45 heures/sem.) 40 heures/sem.
- **Horaire de 12 heures**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Concierge**
(25) 28 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge «B»

1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002
/heure 13,60 \$ (13,30 \$)	/heure 13,95 \$	/heure 14,23 \$	/heure 14,51 \$

1^{er} févr. 2003 1^{er} févr. 2004

/heure 14,80 \$	/heure 15,10 \$
--------------------	--------------------

2. Mécanicien d'entretien «A» et affûteur «B», 12 salariés

1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002
/heure 22,14 \$ (21,84 \$)	/heure 22,49 \$	/heure 22,94 \$	/heure 23,40 \$

1^{er} févr. 2003 1^{er} févr. 2004

/heure 23,87 \$	/heure 24,34 \$
--------------------	--------------------

3. Chef affûteur

1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002
/heure 23,38 \$ (23,08 \$)	/heure 23,73 \$	/heure 24,20 \$	/heure 24,69 \$

1^{er} févr. 2003 1^{er} févr. 2004

/heure 25,18 \$	/heure 25,69 \$
--------------------	--------------------

N.B. Il existe un régime de boni.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002
0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	2 %	2 %
1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004		
2 %	2 %		

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 18 novembre 99 ont droit à la rétroactivité des salaires. Le montant est payable dans les 30 jours suivant le 18 novembre 99.

Montant forfaitaire

Les salariés à l'emploi le 18 novembre 99 et qui ont travaillé au moins 1 250 heures au cours des 12 mois précédents ont droit à un montant de 700 \$. Les salariés qui ont travaillé moins de 1 250 heures, mais un minimum de 500 heures ont droit à un montant au prorata des heures travaillées. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 18 novembre 99.

Ajustements

Opérateur d'équarrireuse attacheuse	<u>18 nov. 99</u> 0,30 \$/heure
Opérateur chariot élévateur, opérateur de machinerie lourde, chef magasinier et commis de magasin	0,20 \$/heure

• Primes

1^{er} janv. 2002
Soir N : 0,25 \$/heure — de 16 h à 24 h

1^{er} janv. 2002
Nuit N : 0,35 \$/heure — de 0 h à 8 h

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure — contremaître remplaçant

• **Allocations**

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque requis

Assurance contre l'incendie — outils : la prime est payée à 100 % par l'employeur

Vêtements de travail : l'employeur fournit les habits de pluie et les salopettes

• **Jours fériés payés**

10 jours/an — salarié régulier

• **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié qui a travaillé l'équivalent d'au moins 4 mois au cours de l'année précédente

1 jour/4 mois de travail, maximum 2 jours/an — salarié qui devient régulier après le 1^{er} janvier

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 24 semaines réparties à son gré, mais débutant au plus tôt 18 semaines avant la date prévue de 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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Soins dentaires

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

5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % de son salaire et l'employeur paie (2 % du salaire du salarié) les sommes nécessaires au versement des prestations garanties et au paiement des frais d'administration.

7
Les Entreprises Unitcast Canada inc. (Sherbrooke) et Le Syndicat national des employés de Unitcast Canada inc. — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (140) 150

• **Répartition des salariés selon le sexe**
 hommes : 150

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 2 juillet 99

• **Échéance de la présente convention** : 2 juillet 2004

• **Date de signature** : 21 décembre 99

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

• **Salaires**

1. Journalier, 25 salariés

	3 juill. 99	3 juill. 2000	3 juill. 2001	3 juill. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	11,46 \$ (11,19 \$)	11,74 \$	12,03 \$	12,32 \$
éch. 5	13,96 \$ (13,69 \$)	14,24 \$	14,53 \$	14,82 \$

3 juill. 2003

/heure
 12,61 \$
 15,11 \$

2. Technicien en électricité et technicien en mécanique

	3 juill. 99	3 juill. 2000	3 juill. 2001	3 juill. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	13,28 \$ (12,97 \$)	13,59 \$	13,92 \$	14,25 \$
éch. 5	15,78 \$ (15,47 \$)	16,09 \$	16,42 \$	16,75 \$

3 juill. 2003

/heure
 14,58 \$
 17,08 \$

Augmentation générale

3 juill. 99	3 juill. 2000	3 juill. 2001	3 juill. 2002	3 juill. 2003
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

N.B. S'applique à l'échelon 5.

- (Indemnité de vie chère **R**)

- Primes

Soir et nuit : 0,50 \$/heure

(Couleur : 1 \$/coulée — opération de la petite poche de coulée **R**)

Chef d'équipe : 1 \$/heure

- Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- Jours fériés payés

7 jours/an + période entre le 23 décembre et le 3 janvier

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
4 ans + 1 jour	2 sem.	6,0 %
5 ans + 1 jour	3 sem.	7,0 %
7 ans + 1 jour	3 sem.	7,5 %
11 ans + 1 jour	3 sem.	8,5 %
15 ans + 1 jour	4 sem.	9,5 %
25 ans	5 sem.	11,0 %

- Droits parentaux

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

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (3 000 \$) 10 000 \$

— conjoint : (2 000 \$) 3 000 \$

— enfant : (500 \$) 1 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire brut pour une période maximale de 32 semaines incluant la période de prestations de l'assurance emploi.

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire jusqu'au décès ou jusqu'à l'âge de 65 ans

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée ; frais de psychologue 300 \$/an, chiropraticien, naturopathe, ostéopathe, podiatre, chiropodiatre, massothérapie, 200 \$/an/spécialiste ; physiothérapie et orthophonie jusqu'à un maximum global de 300 \$/an ; soins infirmiers privés 10 000 \$/an ; appareils auditifs 250 \$/24 mois consécutifs ; remboursement à 80 % des médicaments sur prescription après une franchise de 50 \$/protection familiale et 25 \$/protection individuelle.

Outillage de précision Drummond inc. (Drummondville)

et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de O.P.D.

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : 160

- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 20 ; hommes : 140

- Statut de la convention : première convention

- Catégorie de personnel : production

- Échéance de la présente convention : 22 décembre 2002

- Date de signature : 23 décembre 99

- Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Fin de semaine

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

- Salaires

1. Magasinier

	23 déc. 99	23 déc. 2000	23 déc. 2001
/heure	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	7,25 \$	7,35 \$	7,45 \$
après 9 mois	8,50 \$	8,68 \$	8,87 \$

2. Opérateur de poinçonneuse niveau «C», 20 salariés

	23 déc. 99	23 déc. 2000	23 déc. 2001
/heure	/heure	/heure	/heure
9,25 \$	9,74 \$	10,22 \$	

3. Outilleur «A»

	23 déc. 99	23 déc. 2000	23 déc. 2001
/heure	/heure	/heure	/heure
17,34 \$	17,69 \$	18,04 \$	

Augmentation générale

23 déc. 2000	23 déc. 2001
variable	variable

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 23 décembre 99 ont droit à 1,25 % de leurs gains entre le 1^{er} février 99 et le 23 décembre 99. Le montant est versé à la 1^{re} période de paie suivant une période de 15 jours après le 23 décembre 99.

- Primes

Soir : 0,25 \$/heure

Nuit : 0,50 \$/heure

Fin de semaine : à compter du 1^{er} janvier 2001

0,25 \$/heure — jour

0,75 \$/heure — nuit

- Allocations

Chaussures de sécurité : 80 \$/an — salarié qui a 6 mois de service et plus

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

1 jour/an à compter du 1^{er} janvier 2001 — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté

2 jours/an à compter du 1^{er} janvier 2002 — salarié qui a 3 ans et plus d'ancienneté

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

5 jours payés

- 2. **Congé d'adoption**

5 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; la protection familiale est payée à 60 % par l'employeur.

9

Denharco inc. (Saint-Hyacinthe)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 180

- **Répartition des salariés selon le sexe**

hommes : 180

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

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

- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002

- **Date de signature** : 10 janvier 2000

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- Quart de soir**

10 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier taillage, journalier peinture et 2 autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
début	/heure 11,40 \$ (11,20 \$)	/heure 11,65 \$	/heure 11,90 \$
après 18 mois	13,00 \$ (12,80 \$)	13,25 \$	13,50 \$

2. Mécanicien-monteur, tailleur, soudeur-monteur et autres occupations, 75 % des salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
début	/heure 14,70 \$ (14,50 \$)	/heure 14,95 \$	/heure 15,20 \$
après 54 mois	17,75 \$ (17,55 \$)	18,00 \$	18,25 \$

3. Électrotechnicien et [N] mécanicien d'atelier

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
début	/heure 16,00 \$ (15,80 \$)	/heure 16,25 \$	/heure 16,50 \$
après 54 mois	19,10 \$ (18,90 \$)	19,35 \$	19,60 \$

- Augmentation générale**

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
0,20 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure

- Montant forfaitaire**

Les salariés à l'emploi le 10 janvier 2000 ont droit à un montant de 400 \$ qui est payé dans les 30 jours suivant le 10 janvier 2000.

- **Primes**

Soir ou nuit : (0,75 \$) 0,80 \$/heure 1^{er} janv. 2001 0,85 \$/heure 1^{er} janv. 2002 0,90 \$/heure

Travail à l'extérieur [N] : 1 \$/heure — sauf si le travail est exécuté sur un site appartenant à l'employeur

- Chef d'équipe** :

1 \$/heure — lorsque le contremaître est présent dans l'usine
 2 \$/heure — si le contremaître est absent de l'usine pour un quart de travail complet

Disponibilité [N] : 25 \$/sem. — salarié pour le service d'appel au centre de distribution

- **Allocations**

Uniformes : coût d'achat payé à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Verres de sécurité prescrits : fournis par l'employeur lorsque requis

- Outils personnels** :

10 \$/mois travaillé — machiniste, mécanicien d'entretien, mécanicien-monteur, vérificateur de système électrique, électricien et [N] mécanicien d'atelier

5 \$/mois travaillé — tailleur et soudeur

N.B. L'employeur pourra ajouter des outils à la liste officielle jusqu'au montant annuel alloué. Si le montant annuel est excédé, l'employeur assumera les frais supplémentaires.

Assurance contre l'incendie — outils : la prime est payée par l'employeur

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés mobiles**

Années de service	Durée
1 an	3 jours/an
15 ans N	4 jours/an
20 ans N	5 jours/an

Les jours non utilisés sont remboursés à la fin de l'année au taux horaire régulier alors en vigueur.

Le salarié peut accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum de 24 heures entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année. Les heures accumulées qui n'auront pas été utilisées au 31 décembre de chaque année seront payées au taux régulier sur la 1^{re} paie de l'année suivante.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	2 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	7 %
8 ans	3 sem.	8 %
10 ans	4 sem.	9 %
15 ans	4 sem.	10 %
20 ans	5 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de (60) 90 jours de service continu

Après en avoir obtenu la permission, le salarié qui le désire, peut prendre 3 jours de congés supplémentaires sans solde.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de (60) 90 jours de service continu

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

Après en avoir obtenu la permission, le salarié qui le désire, peut prendre 3 jours de congé supplémentaires sans solde.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire brut pour les jours d'absence qui se situent dans la période d'attente prévue au contrat

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié participant paient respectivement 1 % du salaire annuel du salarié. La participation de l'employeur sera de 1,5 % si le salarié paie 2 % de

son salaire annuel, 2,5 % si le salarié paie 3 % et 3,5 % si le salarié paie 4 %.

L'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 1 \$ pour chaque 1 \$ souscrit par le salarié jusqu'à un maximum de (300 \$) 350 \$/an, 400 \$ à compter du 1^{er} janvier 2002.

10

Industries Tanguay, une division de : Le Groupe Canam Manac inc. (Saint-Prime) et Le Syndicat des employés des Industries Tanguay — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 124
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 11 ; hommes : 113
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 18 novembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 18 novembre 2004
- **Date de signature :** 18 novembre 99
- **Durée normale du travail**
Salariés d'usine et du service après-vente, employés de bureau du magasin
8 heures/j, 40 heures/sem.
Autres employés de bureau
37,5 heures/sem.
- **Salaires**

1. Manœuvre

19 nov. 99	19 nov. 2000	19 nov. 2001
/heure 13,40 \$ (13,25 \$)	/heure 13,53 \$	/heure 13,80 \$

19 nov. 2002 19 nov. 2003

/heure 14,08 \$	/heure 14,36 \$
--------------------	--------------------

2. Soudeur-assembleur niveau 2, 25 salariés

19 nov. 99	19 nov. 2000	19 nov. 2001	19 nov. 2002	19 nov. 2003
/heure 17,39 \$ (17,20 \$)	/heure 17,56 \$	/heure 17,91 \$	/heure 18,27 \$	/heure 18,64 \$

3. Concepteur niveau 2

	19 nov. 99	19 nov. 2000	19 nov. 2001
début	/heure 21,70 \$ (21,06 \$)	/heure 21,92 \$	/heure 22,36 \$
après 1 an	22,78 \$ (22,10 \$)	23,01 \$	23,47 \$

19 nov. 2002 19 nov. 2003

/heure	/heure
22,81 \$	23,27 \$
23,94 \$	24,42 \$

Augmentation générale**19 nov. 99 19 nov. 2000 19 nov. 2001 19 nov. 2002 19 nov. 2003**

1 %	1 %	2 %	2 %	2 %
-----	-----	-----	-----	-----

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Indice de base : 1^{re} année — octobre 99
2^e année — octobre 2000

Mode de calcul**1^{re} année**

Dès que l'augmentation de l'IPC est supérieure à 8 % par rapport à celui d'octobre 99, un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,35 point de l'IPC.

2^e année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé, s'il y a lieu, les 31 octobre 99 et 31 octobre 2000 respectivement.

- **Primes**

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

Nuit : (0,50 \$) 0,55 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Horaire de chevauchement : (0,25 \$) 0,30 \$/heure* — mécanicien de service, magasinier et homme de métier requis dans la section réparation/garage

* Ne s'applique pas dans les sections fabrication et sous-traitance.

Travail à l'extérieur de l'entreprise : 0,60 \$/heure — sauf technicien de service

- **Allocations**

Couvre-tout : fourni et entretenu par l'employeur lorsque requis

Assurance contre le vol — outils : l'employeur paie la franchise jusqu'à concurrence de 250 \$ dans le cas de vol d'outils de plus de 250 \$ — salarié qui a une assurance comportant une franchise

Verres de sécurité prescrits : (100 \$/an maximum) 2 paires de 75 \$/an

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congés mobiles**

Le salarié régulier (embauché avant le 3 décembre 93 a droit à 3 jours payés/ans et le salarié régulier embauché après le 3 décembre 93 a droit à 1 jour payé/an) a droit aux congés suivants :

Ancienneté Congés

0 - 3 ans	2 jours/an
3 - 5 ans	3 jours/an
5 ans et plus	4 jours/an

N.B. Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au taux horaire qui prévalait au 19 mai précédent.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congés de maternité

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

La salariée bénéficie d'un congé sans solde d'une durée de 25 semaines. Elle a également droit à 1 jour sans solde/mois pour les visites liées à sa grossesse chez son médecin.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître exigeant un arrêt de travail lié à sa grossesse, la salariée a droit à un congé dont la durée est prévue pour un certificat médical attestant le danger et la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation de 4 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 6 semaines.

2. Congé de paternité

(1) 2 jours payés

3. Congé d'adoption

(1) 2 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe**1. Assurance vie**

Prime : l'employeur paie 9 \$/sem./protection individuelle, 12 \$/sem./protection familiale sans excéder 50 % de la prime totale et du coût de la partie autre que la prime d'assurance salaire de courte durée et de longue durée

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient chacun (2 %) 2,5 % du taux horaire régulier, 3 % à compter du 19 novembre 2001 ; le salarié peut verser en plus un pourcentage de son choix du salaire annuel gagné.

Doral international inc. (Grand-Mère)
 et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 173 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (191) 287
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 28 ; hommes : 259
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2002
- **Date de signature :** 11 février 2000
- **Durée normale du travail**
 8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Tous les salariés

	1 ^{er} sept. 99	1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001
	/heure	/heure	/heure
après 480 heures	9,90 \$ (8,90 \$)	10,20 \$	10,51 \$
après 8 ans	12,90 \$ (11,90 \$)	13,29 \$	13,69 \$

Augmentation générale

1 ^{er} sept. 99	1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001
1 \$/heure	3 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} septembre 99 au 11 février 2000. Le montant est payé dans les 15 jours suivant le 11 février 2000.

• Primes

Soir : (0,30 \$) 0,35 \$/heure

Nuit : (0,50 \$) 0,55 \$/heure

Chef d'équipe : 0,80 \$/heure

3 janv. 2001
 1 \$/heure

Département de la fibre, département de recherche et développement, opérateur de «chopper», découpeur, peintre \square et menuisier spécialisé au R & D \square : 0,50 \$ / heure

• Allocations

Souliers de sécurité : (90 \$) 100 \$/paire maximum, 1 paire/an

(90 \$) 100 \$/paire maximum, 2 paires/an — salariés de l'expédition et de la réception

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

Salopettes de travail : fournies par l'employeur — départements de l'expédition et de la réception, entretien/équipe d'exposition de bateaux

Outils personnels : remplacement des outils usés ou brisés lorsque requis

• 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 %
20 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 21 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 17^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que son état de santé l'exige, la salariée peut prolonger son congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont 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'une durée maximale de (34) 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER 1 \$ pour chaque 1 \$ souscrit par le salarié participant jusqu'à un maximum de (150 \$) 300 \$/an. Cette contribution sera majorée selon le chiffre d'affaires de la compagnie.

AFG Industries Itée (Saint-Augustin-de-Desmaures)
 et
TCA Québec, Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 200

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 190
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 janvier 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 janvier 2003
- **Date de signature** : 11 février 2000

- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/j, moyenne de 33,6 heures/sem.

Salaires

1. Préposé à l'expédition, préposé à la découpe et 2 autres occupations, 70 salariés

	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002
	/heure	/heure	/heure
après 500 heures	16,09 \$ (15,74 \$)	16,49 \$	16,94 \$
après 1 500 heures	17,11 \$ (16,76 \$)	17,51 \$	17,96 \$

2. Électrotechnicien «A» et électrotechnicien «A-2»

	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002
	/heure	/heure	/heure
après 500 heures	19,75 \$ (19,40 \$)	20,15 \$	20,60 \$
après 2 000 heures	22,10 \$ (21,75 \$)	22,50 \$	22,95 \$

Augmentation générale

1^{er} févr. 2000 1^{er} févr. 2001 1^{er} févr. 2002

0,35 \$/heure 0,40 \$/heure 0,45 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié a droit au 11 février 2000 à un montant de 300 \$. À la demande du salarié, cette somme peut être versée dans un REER.

Primes

Soir : (0,77 \$) 0,80 \$/heure — de 15 h à 23 h ou de 15 h 30 à 24 h

Nuit :

(0,83 \$) 0,87 \$/heure — de 23 h à 7 h, horaire de 8 heures
(1,07 \$) 1,12 \$/heure — de 19 h à 7 h, horaire de 12 heures

Samedi : 50 % du taux régulier — horaire de 12 heures

Dimanche : 50 % du taux régulier — horaire de 12 heures

Jour férié :

75 % du taux régulier
100 % du taux régulier — Noël et jour de l'An

Garde :

3 heures au taux régulier — du lundi 7 h 30 au vendredi 16 h

5 heures au taux régulier — du vendredi 16 h au lundi 7 h 30

Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottines ou souliers de sécurité : (85 \$/9 mois) 120 \$/12 mois maximum

Lunettes de sécurité prescrites : fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : coût de remplacement lors de vol ou d'incendie

Afin de compenser une certaine dépréciation des outils, l'employeur versera au départ du salarié qui a plus de 24 mois de service continu, le montant suivant :

200 \$ — mécanicien industriel

50 \$ — électrotechnicien

De plus, afin d'améliorer le coffre à outils du salarié, l'employeur verse annuellement une allocation de :

(250 \$) 300 \$ — mécanicien industriel

(75 \$) 100 \$ — électrotechnicien

Jours fériés payés

12 jours/an

Congés personnels

24 heures payées/an non cumulatives

Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	9,1 % ou taux régulier
4 ans	15 jours	11,1 % ou taux régulier
10 ans	20 jours	13,1 % ou taux régulier

Droits parentaux

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément à la Loi sur les normes du travail et ses règlements.

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance.

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

2. Congé de paternité

3 jours ouvrables consécutifs payés

3. Congé d'adoption

3 jours ouvrables consécutifs 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) 52 semaines continues.

Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel
- décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payé à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à la fin de l'invalidité sans dépasser 6 mois

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; 4^e jour, maladie, 3^e jour, horaire de 12 heures

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 60 % du salaire brut, indexé selon l'augmentation de l'IPC, maximum 3 %/an, jusqu'à la fin de l'invalidité, l'âge de 65 ans ou le décès

Début : après les prestations de courte durée

2. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits sans franchise ; coût d'une chambre semi-privée jusqu'à un maximum de 125 \$/j ; frais d'hospitalisation et honoraires professionnels à l'extérieur du Canada maximum 50 000 \$; soins d'ostéopathe, acupuncteur, naturopathe ou podiatre jusqu'à concurrence de 500 \$/an/discipline/personne ; traitements ou radiographies administrés par un chiropraticien jusqu'à concurrence de 500 \$/an/personne ; frais de psychologue maximum 1 000 \$/an/personne ; physiatre ou physiothérapeute maximum 400 \$/an/personne ; soins et examens de la vue, lunettes ou verres de contact jusqu'à un maximum de 75 \$/24 mois consécutifs ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des traitements préventifs ; à 80 % des traitements de base et à 50 % des traitements majeurs et des traitements orthodontiques ; remboursement jusqu'à concurrence de 1 250 \$/an/personne pour l'ensemble des traitements préventifs, des traitements de base et des traitements majeurs et (1 500 \$) 2 000 \$ à vie/enfant pour les traitements orthodontiques ; les frais sont remboursables selon le barème de l'association des dentistes ou denturologues de la province de résidence de l'année précédente

5. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

Il existe également un module contributif. Le salarié paie 0 %, 1 %, 2 %, 3 % ou **N** 4 % du salaire annuel de base ; l'employeur paie un montant égal à 55 % des cotisations du salarié.

Carquest Canada Itée (Boucherville) et

Les Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations service, employés de parcs de stationnement, mécaniciens d'auto et aides : province de Québec ; camionneurs de la construction et d'approvisionnement et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (120) 110

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20 % ; hommes : 80 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 12 février 99

Échéance de la présente convention : 12 février 2004

• **Date de signature** : 6 octobre 99

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

• Salaires

1. Commis d'entrepôt «B» et laveur démoniteur, 70 % des salariés

13 févr. 99	13 févr. 2000	13 févr. 2001
/heure 11,96 \$ (11,61 \$)	/heure 12,32 \$	/heure 12,69 \$

2. Commis à l'informatique/chef d'équipe **N**

13 févr. 99	13 févr. 2000	13 févr. 2001
/heure 16,35 \$	/heure 16,84 \$	/heure 17,35 \$

N.B. Les salaires seront négociables à compter du 13 février 2002.

Augmentation générale

13 févr. 99	13 févr. 2000	13 févr. 2001
3 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 13 février 99.

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

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

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lentilles sur ordonnance : coût d'achat ou coût de remplacement remboursé jusqu'à concurrence de 75 \$ lorsque requis

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(16) 12 ans	4 sem.	8 %
(28) 25 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la salariée ou de l'enfant à naître et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical.

Lorsqu'il survient une fausse couche naturelle provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines.

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

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 du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus a droit à 6 jours/an non cumulatifs.

Les jours non utilisés sont payés lors de la paie de la semaine précédant le jour de Noël.

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 90 ; hommes : 10

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : services

- **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 97

- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2004

- **Date de signature** : 2 juin 99

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 36,25 heures/sem. ou 38,75 heures/sem. selon la classification

- **Salaires**

1. Préposé aux bénéficiaires, 60 salariés

	1 ^{er} avril 97	1 ^{er} avril 98	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000
	/heure	/heure	/heure	/heure
échel. 1	12,43 \$ (12,25 \$)	12,62 \$	12,87 \$	13,13 \$
échel. 2	13,81 \$ (13,61 \$)	14,02 \$	14,30 \$	14,59 \$

1^{er} avril 2001 1^{er} avril 2002 1^{er} avril 2003

	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
	/heure	/heure	/heure
	13,39 \$	13,66 \$	13,93 \$
	14,88 \$	15,18 \$	15,48 \$

2. Mécanicien d'entretien

	1 ^{er} avril 97	1 ^{er} avril 98	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
	17,30 \$ (17,04 \$)	17,56 \$	17,91 \$	18,27 \$	18,64 \$

1^{er} avril 2002 1^{er} avril 2003

	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
	/heure	/heure
	19,01 \$	19,39 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} avril 97	1 ^{er} avril 98	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
	1,5 %	1,5 %	2 %	2 %	2 %
	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003			
	2 %*	2 %*			

* Plus l'indemnité de vie chère excédant 2 %, s'il y a lieu.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} avril 97 au 2 juin 99. La rétroactivité est versée dans les 30 jours suivant le 2 juin 99.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

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

Mode de calcul

2002

Si l'augmentation de l'IPC de mars 2002 par rapport à celui de mars 2001 est supérieur à 2 %, l'excédent est payé.

2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire à compter du 1^{er} avril 2002 et du 1^{er} avril 2003 respectivement.

• **Primes**

Soir et nuit : le salarié qui effectue tout son service entre 14 h et 7 h 20 a droit à une prime de soir et à une prime de nuit comme suit :

		<u>1^{er} avril 98</u>	<u>1^{er} avril 99</u>
Soir : (4,52 \$)	4,59 \$/j	4,66 \$/j	4,75 \$/j
<u>1^{er} avril 2000</u>	<u>1^{er} avril 2001</u>	<u>1^{er} avril 2002</u>	<u>1^{er} avril 2003</u>
4,85 \$/j	4,94 \$/j	5,04 \$/j	5,14 \$/j
		<u>1^{er} avril 98</u>	<u>1^{er} avril 99</u>
Nuit : (4,93 \$)	5,00 \$/j	5,08 \$/j	5,18 \$/j
<u>1^{er} avril 2000</u>	<u>1^{er} avril 2001</u>	<u>1^{er} avril 2002</u>	<u>1^{er} avril 2003</u>
5,29 \$/j	5,39 \$/j	5,50 \$/j	5,61 \$/j

Le salarié qui effectue une partie de son service entre 19 h et 7 h 20 a droit à une prime de soir et à une prime de nuit comme suit :

		<u>1^{er} avril 98</u>	<u>1^{er} avril 99</u>	<u>1^{er} avril 2000</u>
Soir : (0,62 \$)	0,63 \$/heure	0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure
<u>1^{er} avril 2001</u>	<u>1^{er} avril 2002</u>	<u>1^{er} avril 2003</u>		
0,68 \$/heure	0,69 \$/heure	0,71 \$/heure		
		<u>1^{er} avril 98</u>	<u>1^{er} avril 99</u>	<u>1^{er} avril 2000</u>
Nuit : (0,68 \$)	0,69 \$/heure	0,70 \$/heure	0,71 \$/heure	0,73 \$/heure
<u>1^{er} avril 2001</u>	<u>1^{er} avril 2002</u>	<u>1^{er} avril 2003</u>		
0,74 \$/heure	0,76 \$/heure	0,77 \$/heure		

Responsabilité : (1,1457 \$) 1,163 \$/heure — cuisinier le plus ancien sur place, lorsque le chef du service alimentaire est absent ou lorsque ce dernier lui demande d'en assumer la responsabilité

<u>1^{er} avril 98</u>	<u>1^{er} avril 99</u>	<u>1^{er} avril 2000</u>	<u>1^{er} avril 2001</u>
1,18 \$/heure	1,203 \$/heure	1,228 \$/heure	1,252 \$/heure
<u>1^{er} avril 2002</u>	<u>1^{er} avril 2003</u>		
1,277 \$/heure	1,303 \$/heure		

Responsable à la courroie : (0,5341 \$) 0,542 \$/heure

<u>1^{er} avril 98</u>	<u>1^{er} avril 99</u>	<u>1^{er} avril 2000</u>	<u>1^{er} avril 2001</u>
0,55 \$/heure	0,561 \$/heure	0,572 \$/heure	0,583 \$/heure
<u>1^{er} avril 2002</u>	<u>1^{er} avril 2003</u>		
0,60 \$/heure	0,61 \$/heure		

Tri de linge souillé :

(20,77 \$) 21,08 \$/sem. — salarié du service de buanderie affecté de façon continue à cette tâche

<u>1^{er} avril 98</u>	<u>1^{er} avril 99</u>	<u>1^{er} avril 2000</u>	<u>1^{er} avril 2001</u>	<u>1^{er} avril 2002</u>
21,40 \$/sem.	21,83 \$/sem.	22,26 \$/sem.	22,71 \$/sem.	23,16 \$/sem.
<u>1^{er} avril 2003</u>				
23,62 \$/sem.				

(0,5729 \$) 0,5814 \$/heure — salarié du service de buanderie affecté de façon non continue à cette tâche

<u>1^{er} avril 98</u>	<u>1^{er} avril 99</u>	<u>1^{er} avril 2000</u>	<u>1^{er} avril 2001</u>
0,5902 \$/heure	0,602 \$/heure	0,614 \$/heure	0,6263 \$/heure
<u>1^{er} avril 2002</u>	<u>1^{er} avril 2003</u>		
0,6388 \$/heure	0,6516 \$/heure		

Fin de semaine : 2,20 \$/heure — salarié qui travaille une ou une partie d'une 2^e fin de semaine consécutive à la demande de l'employeur

N.B. Le 1^{er} avril de chaque année, les primes sont augmentées du même pourcentage que celui prévu pour l'augmentation générale des salaires.

• **Allocations**

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie 5,3 % de son salaire.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	taux régulier
17 ans	21 jours	taux régulier
19 ans	22 jours	taux régulier
21 ans	23 jours	taux régulier
23 ans	24 jours	taux régulier
25 ans	25 jours	taux régulier

Le salarié à temps partiel reçoit 2 % du salaire gagné pour chaque semaine de congé à laquelle il a droit.

Congés supplémentaires

La ou le salarié qui, au 30 avril 1990, a 6 ans et plus de service bénéficie de journées de vacances supplémentaires selon le tableau suivant :

Années de service	Durée
6 ans	1 jour
11 ans	2 jours
13 ans	3 jours
15 ans	4 jours
17 ans	5 jours

N.B. Le salarié continue de bénéficier de ces congés supplémentaires jusqu'à ce qu'il soit avantagé par l'application du tableau des congés annuels payés ci-haut mentionné.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé d'une durée de 4 semaines sans solde 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 établi sur une période maximale de 2 ans.

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^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a aussi droit à un congé lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut également s'absenter pour des visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de 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 du congé a droit de recevoir pendant 10 semaines une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pendant 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans en prolongation du congé prévu.

3. Congé d'adoption

(2 jours payés) La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 4 semaines.

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines **N**.

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans en prolongation du congé prévu.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à (29 %) 40 % par l'employeur et à (71 %) 60 % par le salarié

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

Prestation : la franchise annuelle est de (25 \$) 50 \$/protection individuelle et de (25 \$) 100 \$/protection familiale et elle est assumée à 100 % par le salarié.

1. Congés de maladie

Le salarié à temps complet a droit à 1 jour de congé de maladie/mois rémunéré. Les jours non utilisés sont payés entre le 1^{er} décembre et le 15 décembre de chaque année au taux en vigueur.

Sur demande, le salarié peut conserver un crédit de 5 jours accumulés/an. Au départ du salarié, les jours accumulés lui sont payés au taux en vigueur.

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie 4,7 % de son salaire.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

15

Le Pavillon Saint-Joseph, infirmerie des Sœurs de Sainte-Croix (Saint-Laurent) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon Saint-Joseph — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (210) 196
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 177 ; hommes : 19
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 19 janvier 2000
- **Durée normale du travail**
Infirmière, infirmière auxiliaire, préposé aux bénéficiaires
7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.
Ouvrier de maintenance, préposé à la buanderie, couturière
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.
Aide-comptable, commis intermédiaire à la paie, commis principal à la paie **N, secrétaire, thérapeute de le réadaptation fonctionnelle et technicien en loisirs**
35 heures/sem.
Physiothérapeute et ergothérapeute
7 heures/j, 35 heures/sem.
Réceptionniste
35 à 40 heures/sem.

• Salaires

1. Réceptionniste

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	12,56 \$ (12,44 \$)	12,72 \$	12,88 \$	13,04 \$
éch. 5	14,26 \$ (14,12 \$)	14,44 \$	14,62 \$	14,80 \$

2. Préposé aux bénéficiaires, 120 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	13,43 \$ (13,30 \$)	13,60 \$	13,77 \$	13,94 \$
éch. 5	14,79 \$ (14,64 \$)	14,97 \$	15,16 \$	15,35 \$

3. Ergothérapeute et 2 autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	17,65 \$ (17,48 \$)	17,88 \$	18,10 \$	18,33 \$
éch. 18	32,51 \$ (32,19 \$)	32,92 \$	33,33 \$	33,75 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
1 %	1,25 %	1,25 %	1,25 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2000 au 19 janvier 2000. La rétroactivité est versée au salarié dans les 60 jours suivant le 19 janvier 2000, y compris celui qui a quitté son emploi depuis le 1^{er} janvier 2000.

• Primes

Soir : (0,62 \$) 0,63 \$/heure — entre (14) 15 h 25 et (23 h 30) 23 h 25

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure

Nuit : (1,28 \$) 1,29 \$/heure — entre (23 h 30) 23 h 25 et (7 h 30) 7 h 25

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
1,31 \$/heure	1,33 \$/heure	1,35 \$/heure

Fin de semaine **[N]** : 0,18 \$/heure

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
0,37 \$/heure	0,56 \$/heure	0,75 \$/heure

Aide-infirmière chef : 5 % de l'échelon salarial d'infirmière

Infirmière auxiliaire **[N]** : 5 % du salaire horaire — travail sur le quart de nuit ainsi que sur le quart de soir au 1^{er} étage

Chef d'équipe **[N]** : 5 % du salaire horaire — salarié qui, en plus de ses tâches habituelles d'ouvrier de maintenance, a la responsabilité de voir à la planification et au suivi de certains travaux ainsi qu'à l'achat et à l'inventaire de certains matériaux

Ancienneté : 5 \$/sem. — salariée qui a 10 ans et plus d'ancienneté

N.B. La salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à la convention collective ne reçoit que la différence entre son salaire et le maximum de son échelle salariale majorée de 5 \$.

• Allocations

Souliers de sécurité et/ou uniformes : 65 \$/an maximum — infirmière, aide-infirmière chef, infirmière auxiliaire, préposé aux bénéficiaires, préposé à la buanderie et couturière

• Jours fériés payés

13 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie 5,3 % de son salaire.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	4 sem.	taux régulier
20 ans	5 sem.	taux régulier

* Le salarié à temps partiel reçoit 2 % de son salaire/semaine de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 4 semaines sans solde 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 établi sur une période maximale de 2 ans.

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 qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée peut également s'absenter pour des visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé et ce, jusqu'à un maximum de 4 jours payés sur attestation d'un certificat médical. Elle peut également bénéficier d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé sur attestation d'un certificat médical.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la 20^e semaine de 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 du congé a droit de recevoir pendant 10 semaines une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pendant 10 semaines.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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 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

Il existe un régime d'assurance groupe.

1. Congés de maladie

Le salarié à temps complet a droit à 12 jours/an. Les jours non utilisés sont payés au taux en vigueur à la mi-décembre de chaque année.

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie 4,9 % de son salaire.

2. Assurance salaire

Prime : les contributions sont établies selon le tableau suivant :

Prime maximale annuelle	Employeur	Salarié
75 000 \$ et moins	80 %	20 %
entre 75 001 \$ et 95 000 \$	75 %	25 %
entre 95 001 \$ et 115 000 \$	65 %	35 %
l'excédent de 115 000 \$	—	100 %

3. Régime de retraite

Cotisation : à compter du 1^{er} janvier 2000, l'employeur verse 0,5 % du salaire du salarié dans une réserve dédiée au régime de retraite ; le salarié verse 0,5 % de son salaire dans un REER collectif Fondation et/ou Bâtirente.

À compter du 1^{er} janvier 2001, l'employeur et le salarié paient respectivement 1 % du salaire, 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 2002 et 2 % à compter du 1^{er} janvier 2003.

Hilton Canada inc. (Québec)

et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 350
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 250 ; hommes : 100
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2002
- **Date de signature** : 20 décembre 99

• Durée normale du travail

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

Monteur de salles

41,5 heures/sem.

Salarié régulier à temps complet — banquets

(40) 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur

1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001
/heure 10,03 \$ (9,74 \$)	/heure 10,33 \$	/heure 10,64 \$

2. Préposé aux chambres et préposé au ménage, 100 salariés

1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001
/heure 11,96 \$ (11,61 \$)	/heure 12,32 \$	/heure 12,69 \$

3. Chef d'équipe mécanique

1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001
/heure 16,24 \$ (15,77 \$)	/heure 16,73 \$	/heure 17,23 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 95 % du taux de l'occupation pendant une durée d'un an.

L'employeur inclut la valeur des pourboires déclarés ou attribués et des frais de service sur le formulaire de déclaration des pourboires, déclaration prévue à la loi, aux fins de tous les bénéfices tels que : vacances, congés fériés, congés sociaux, congés de maladie, libération syndicale, assurance collective, congés parentaux, régime de retraite et formation, etc.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001
3 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} octobre 99. Le montant est payé dans les 2 semaines suivant le 20 décembre 99.

- **Primes**

20 déc. 99

Nuit : 0,50 \$/heure 0,55 \$/heure

20 déc. 99

Horaire brisé : 0,50 \$/heure 0,55 \$/heure — sauf pour le salarié des banquets

N.B. Lorsque l'amplitude d'un horaire brisé dépasse 12 heures, la prime est doublée pour toutes les heures travaillées cette journée **[N]**.

Manutention de bagages : 1,50 \$/bagage si le montant est prévu dans le forfait du «tour»

Livraison de commande «complimentaire» **[N]** : — serveur au service aux chambres

0,50 \$/livraison 1^{er} oct. 2000
0,75 \$/livraison

Pourboires :

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte sur la facture globale d'un groupe de 8 personnes et plus à l'Allegro

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte si un client paie avec un coupon et que le forfait est généré par l'hôtel, à l'exclusion des programmes nationaux **[N]** — serveur

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte lors d'un « tour » dont le prix inclut le coût des repas dans le restaurant **[N]** — serveur

15 % de la facture du client **[N]** — service aux chambres

11 % du prix de vente de la nourriture — salarié des banquets

8 % du prix de vente des boissons alcooliques payées par les clients — salarié des banquets

10 % lors de vente de vin contre remboursement — serveur

Frais de débouchage :

1,60 \$/bouteille de vin

0,28 \$/bouteille de bière

Millénaire **[N]** : l'employeur remet le 4 janvier 2000, un montant de 5 000 \$ au syndicat pour distribution aux salariés concernés

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

Bottes ou souliers de sécurité : fournis par l'employeur — préposé aux ordures, magasinier, préposé de nuit aux cuisines, salarié du service technique, monteur de salles et cuisinier

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque brisés — salarié du service technique et préposé de nuit aux cuisines

Couteaux personnels : remplacés par l'employeur lorsque brisés — salarié de la cuisine

- **Jours fériés payés**

(10) 8 jours/an — salarié régulier à temps complet

12 jours/an — salarié à temps partiel

- **Congés mobiles**

(2) 4 jours/an — salarié régulier à temps complet

- **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 %
17 ans	5 sem.	11 %

Paie supplémentaire

Le salarié à pourboire a droit, en plus de l'indemnité prévue pour ses vacances, à une indemnité égale au pourcentage des pourboires déclarés ou attribués pendant l'année de référence et ce, selon les modalités suivantes :

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
3 ans	6 %
7 ans	8 %
12 ans	10 %
17 ans	11 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé d'une durée maximale de (20) 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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.

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

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

La salariée qui a 1 an d'ancienneté reçoit une indemnité équivalente à 60 % de son salaire et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé de maternité.

La salariée a droit à 5 demi-journées payées pour des visites médicales et des cours prénataux.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant atteindre 6 semaines.

À la suite de son accouchement, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié qui a complété sa période de probation

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines **[N]**.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié qui a complété sa période de probation

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (2 mois) 52 semaines. Dans le cas du salarié qui adopte l'enfant de son conjoint [N], ce congé est d'une durée maximale de 2 mois/enfant.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf pour l'assurance salaire de courte durée dont la prime est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié régulier à temps complet a droit à une banque de congés de maladie de 7 jours non cumulatifs.

L'indemnité prévue est payée à compter du 1^{er} jour d'absence pour maladie et est égale à (la moyenne du salaire gagné au taux régulier dans les 5 jours travaillés précédents) l'équivalent de 7,5 heures de salaire.

Les jours non utilisés au crédit du salarié le dernier jour d'une année de convention sont payés dans les 15 jours suivants au taux en vigueur la veille de l'anniversaire de la convention et calculés selon la moyenne des heures travaillées quotidiennement au taux régulier pendant l'année.

Le salarié régulier à temps partiel reçoit, à titre de congés de maladie, sur chaque paie, un montant équivalant à 2,8 % de son salaire pour les heures régulières payées.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie un montant équivalant à 3 % du salaire gagné pour les heures régulières payées, augmenté de l'indemnité de vacances — salarié à temps complet qui a 2 ans de service le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre de chaque année. La participation du salarié régulier à temps complet est obligatoire et il paie un minimum de 3 % du salaire gagné pour les heures régulières payées, augmenté de l'indemnité de vacances.

17

La Ville de Saint-Hubert
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 330 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 80 % ; hommes : 20 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 95

- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2001

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

• Durée normale du travail

(4 ou 5 j/sem.) 5 j/sem., moyenne de 32,5 heures/sem.*
4 j/sem., moyenne de 30 heures/sem. — période estivale*

Préposé à l'équipement audiovisuel, employé de la bibliothèque

35 heures/sem.

30 heures/sem. — période estivale

Préposé aux télécommunications au service de la police et des incendies

moyenne de 40 heures/sem.

Commis 1 au service des travaux publics

40 heures/sem.

* Afin de respecter le nombre d'heures prévues à la semaine régulière de travail, le salarié a droit à 5 jours/an de congés mobiles payés. De plus, le salarié régulier a droit à 5 jours à titre de congés compensatoires/12 mois.

• Salaires

1. Préposé aux prêts

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	380,93 \$ (389,35 \$)	393,34 \$	406,06 \$
éch. 4 (éch. 3)	475,15 \$ (462,80 \$)	490,63 \$	506,50 \$

2. Commis II et 2 autre occupations, 23 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	485,44 \$ (498,95 \$)	497,64 \$	510,14 \$
éch. 4 (éch. 3)	616,20 \$ (604,85 \$)	631,68 \$	647,55 \$

3. Comptable, superviseur du génie

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	668,26 \$ (690,57 \$)	680,23 \$	692,49 \$
éch. 4 (éch. 3)	864,58 \$ (853,23 \$)	880,06 \$	895,93 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
590 \$/an	805 \$/an	825 \$/an

N.B. S'applique à l'échelon 4 de chacune des classes d'emploi. Les autres échelons sont déterminés proportionnellement à la hausse de l'échelon 4 de chaque classe.

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le ou après le 1^{er} janvier 96 ont droit à la rétroactivité des salaires basée sur toutes les heures travaillées et/ou payées. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 8 décembre 99.

• Primes

Soir et nuit : (0,70 \$) 0,74 \$/heure

Garde : 125 \$/sem. — supervision des piscines

• Allocations

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — préposé aux télécommunications au service de la police et des incendies

• Jours fériés payés

(11 jours/an) 13 jours + 1 demi-journée/an

• Congés personnels **N**

2 jours/an non monnayables

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier
2 ans	3 sem.	taux régulier
6 ans	4 sem.	taux régulier
14 ans	5 sem.	taux régulier
24 ans	6 sem.	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines pouvant commencer en tout temps sur recommandation médicale. Elle doit reprendre son travail entre le 90^e et le 120^e jour suivant l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée est rémunérée selon les modalités prévues en cas de maladie. Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

À la fin de son congé de maternité, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance emploi reçues, la salariée recevra un montant forfaitaire équivalant à 5 semaines de prestations. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de la salariée qui accouche d'un enfant mort-né.

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

2. Congé de paternité

3 jours payés et 5 jours sans solde

3. Congé d'adoption

3 jours payés et 5 jours sans solde

La ou le salarié a droit à un congé sans solde de 4 semaines.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; payée à 100 % par l'employeur pour le retraité

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 39 heures. À compter du 1^{er} janvier 2000, le salarié régulier a droit à 4 jours/an. Les heures non utilisées sont payées au cours du mois de décembre suivant.

Ces congés sont utilisés jusqu'à concurrence des 3 premiers jours ouvrables consécutifs d'absence. À compter du 4^e jour d'absence, le salarié reçoit de la Ville 85 % du salaire de base qu'il recevait au début de l'invalidité et ce, pour une durée

maximale de 15 semaines. Par la suite, le salarié devient admissible aux prestations d'assurance salaire de longue durée.

3. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Assurance maladie

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

5. Soins dentaires

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

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

La Ville de LaSalle et Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de LaSalle

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (103) 109
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 83 ; hommes : 26
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 95
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 12 octobre 99
- **Durée normale du travail**
32,5 heures/sem.
- **Technicien en arpentage et génie, aide-technicien et technicien en projets et circulation**
37,5 heures/sem.
- **Agent d'hygiène du milieu, commis aux ateliers municipaux, releveur de compteur, acheteur aux ateliers municipaux, commis au magasin et réceptionniste-téléphoniste/inspection**
35 heures/sem.
- **Patrouilleur à la patrouille animale**
35 heures/sem. — octobre à mars
40 heures/sem. — avril à septembre
- **Technicien en horticulture**
32,5 heures/sem.
37,5 heures/sem. — période estivale

• **Salaires**

1. Messenger et autres occupations

12 oct. 99	
	/sem.
éch. 1	331,38 \$ (441,84 \$)
éch. 9 (éch. 5)	612,65 \$ (612,65 \$)

2. Commis à la cour municipale, releveur de compteur d'eau et autres occupations, 17 salariés

12 oct. 99	
	/sem.
éch. 1	433,27 \$ (577,70 \$)
éch. 9 (éch. 5)	748,53 \$ (748,53 \$)

3. Responsable section adulte — bibliothèque

12 oct. 99	
	/sem.
éch. 1	596,31 \$ (795,08 \$)
éch. 9 (éch. 5)	965,91 \$ (965,91 \$)

* Basés sur une semaine de 32,5 heures.

Augmentation générale

31 déc. 2000	31 déc. 2001	1^{er} janv. 2002
2 %	1,5 %	2 %

Rétroactivité

Les salariés permanents et à l'essai à l'emploi le 12 octobre 99 ont droit à un montant égal à 3 % du salaire annuel régulier en vigueur au 12 octobre 99. Le montant est versé au plus tard dans les 30 jours suivant le 12 octobre 99. Le salarié embauché après le 1^{er} janvier 98 reçoit un montant au prorata des mois écoulés entre sa date d'embauche et le 31 décembre 99. Le ou vers le 30 janvier 2001, le salarié permanent et à l'essai à l'emploi le 1^{er} janvier 2001 ont droit à un montant égal à 1,5 % du salaire annuel régulier en vigueur au 1^{er} janvier 2001.

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

• **Primes**

Soir ou nuit : 0,75 \$/heure travaillée en dehors de la période de 7 h 30 à 18 h

Disponibilité : 20 \$/j

• **Allocations**

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

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

• **Jours fériés payés**

15 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(3) 2 sem.	taux régulier
3 ans $\text{\textcircled{N}}$	3 sem.	taux régulier
(5) 6 ans	4 sem.	taux régulier
(15) 13 ans	5 sem.	taux régulier

Paie supplémentaire

Après (25) 23 ans de service, le salarié a droit à 1 semaine supplémentaire qui peut être payée ou remise en temps au choix du salarié et, à compter de la (26^e) 24^e année, 1 jour de plus/an de service et ce, jusqu'à un maximum de 5 jours qui peuvent être payés ou remis en temps au choix du salarié.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 52 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 8 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé spécial équivalent au congé de maternité.

Lorsqu'un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

L'employeur verse à la salariée qui bénéficie d'un congé de maternité un montant forfaitaire équivalant à 5 jours de traitement.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

3. Congé d'adoption

5 jours payés

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime comprenant une assurance vie et une assurance maladie est maintenu en vigueur

Prime : payée à 89 % par l'employeur et à 11 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 15 jours, 13 jours à compter du 1^{er} janvier 2000, 12 jours à compter du 1^{er} janvier 2001 et 10 jours à compter du 31 décembre 2002. Le salarié embauché après le 1^{er} janvier de l'année en cours reçoit un crédit partiel équivalant au prorata du nombre de mois complets à courir jusqu'à la fin de l'année.

Le salarié peut utiliser un maximum de (3) 5 jours/an à des fins personnelles.

Les jours non utilisés sont remboursés le ou vers le 15 décembre de chaque année.

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Notes techniques

Methodologie

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.