

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-5-29)

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

21

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 (2001-05-28)

Employeur	Syndicat	N°	Page
CAOUTCHOUC			
Formica Canada inc., usine de Saint-Jean-sur-Richelieu	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 140 — FTQ	1	3
Soucy Baron inc. (Saint-Jérôme)	Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 930 — FTQ	2	4
BONNETERIE			
La Compagnie Nalpac (Longueuil)	Le Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, textile et autres industries, local 1847 — FTQ	3	5
BOIS			
Abitibi-Consolidated inc., secteur Roberval	Le Syndicat national des travailleurs de Roberval, FTFP — CSN	4	6
MÉTAL PRIMAIRE			
Acufil, société en commandite (Montréal)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9399 — FTQ	5	7
Indalex ltée (Pointe-Claire)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7785 — FTQ	6	8
MACHINERIE			
Industrie Mailhot inc. (Saint-Jacques)	Le Syndicat des employés de Mailhot inc., section locale 800, UES — FTQ	7	10
COMMERCE DE DÉTAIL			
Réno-Dépôt (Anjou)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 502 — FTQ	8	11
Provigo distribution inc., division Maxi (Trois-Rivières)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	9	13
Provigo distribution inc., division Maxi (Saint-Romuald)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	10	14
Provigo distribution inc., Maxi de Chicoutimi	Le Syndicat des employés et employées du supermarché de Maxi Chicoutimi — CSN	11	16

Employeur	Syndicat	N°	Page
SERVICES EXTÉRIEURS DES ENTREPRISES			
Le Centre communautaire juridique de Montréal	Le Syndicat des employés du Centre communautaire juridique de Montréal — CSN	12	17
SERVICES PERSONNELS			
Capital H.R.S. (Québec)	Teamsters Québec, chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69 — FTQ	13	19
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de LaSalle	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 323 — FTQ	14	19
Notes techniques			21

Formica Canada inc., usine de Saint-Jean-sur-Richelieu
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 140 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (260) 314
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 ; hommes : 259
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005
- **Date de signature :** 17 avril 2001
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/fin de semaine + 1 jour de 8 heures pendant la semaine payées pour 38 heures

• Salaires

1. Journalier P1

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 16,34 \$ (16,30 \$)	/heure 16,83 \$	/heure 17,33 \$	/heure 17,90 \$	/heure 18,48 \$

2. Journalier P3, 24 salariés

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 16,99 \$ (16,64 \$)	/heure 17,50 \$	/heure 18,03 \$	/heure 18,62 \$	/heure 19,22 \$

3. Soudure haute pression/lic.

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 24,14 \$ (23,55 \$)	/heure 24,86 \$	/heure 25,61 \$	/heure 26,44 \$	/heure 27,30 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 83 % du salaire maximal de son échelle salariale, 86 % après 12 mois, 89 % après 24 mois, 92 % après 36 mois, 96 % après 48 mois. Après 60 mois, il reçoit le taux maximal prévu à l'échelle salariale **N**.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
2,5 %*	3 %*	3 %	3,25 %	3,25 %

* Plus 0,25 \$/heure pour les salariés de l'entretien, sauf le salarié à la soudure haute pression/lic. qui ne reçoit que le pourcentage prévu

• Primes

Soir : (0,55 \$) 0,60 \$/heure — de 15 h à 23 h pour les opérations continues et 16 h à 0 h 30 pour les opérations non continues

Nuit : (0,75 \$) 0,80 \$/heure — de 23 h à 7 h

Équipe de fin de semaine : (0,75 \$) 0,80 \$/heure — de 19 h à 7 h

Chef de groupe : le taux le plus élevé de l'atelier concerné majoré de 10 %

Allocations

Souliers de sécurité :

(300 \$) 325 \$/an maximum — salariés qui travaillent aux résines, sur les imprégnateurs, à l'entretien et à la réception des marchandises en vrac

(150 \$) 175 \$/an maximum — autres salariés

Outils : 350 \$/an maximum — salarié de métier et mécanicien de machines fixes

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

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Un nouveau programme est instauré. Ce programme prévoit des choix quant à la participation du salarié et celle de l'employeur ainsi que sur l'étendue de la couverture des bénéficiaires suivant la possibilité de choix entre trois modules distincts. Le module 1 est obligatoire, mais les modules 2 et 3 sont optionnels avec des couvertures distinctes améliorées dont les frais différentiels du module 1 sont couverts par le salarié.

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le module 1

Indemnité : varie selon le module choisi

— salarié : (2,5 fois le salaire régulier, maximum 75 000 \$) entre 1,5 fois et 2,5 fois le salaire régulier

— mort accidentelle : double indemnité

— conjoint : (10 000 \$) entre 7 500 \$ et 15 000 \$

— enfant : (5 000 \$) entre 3 750 \$ et 7 500 \$

— retraité * :

3 000 \$ — 5 à 9 ans de service

4 000 \$ — 10 à 19 ans de service

5 000 \$ — 20 à 24 ans de service

6 000 \$ — 25 ans et plus de service

* Ne s'applique qu'aux salariés retraités après le 1^{er} juin 85.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à (80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié) 100 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an pour le module 1

Prestation : (70 % du salaire régulier jusqu'à un maximum de 510 \$/sem.) entre 55 % et 70 % du salaire régulier selon le choix du module pour une durée maximale de 26 semaines

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 70 % du salaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

3. Assurance maladie

Prime : payée à (80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié) 100 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 700 \$/an/protection individuelle et 2 000 \$ /an/protection familiale ; le salarié retraité paie 40 % et l'employeur paie 60 %

Frais assurés : remboursement d'une chambre semi-privée (jusqu'à un maximum de 50 \$/jour) pour les modules 1 et 2 ; remboursement d'une chambre privée pour le module 3 ; remboursement à (90 % des médicaments, soins professionnels et frais paramédicaux jusqu'à un maximum de 500 \$/protection individuelle et 1 000 \$/protection familiale) 80 % des médicaments et frais paramédicaux pour le module 1, 90 % pour le module 2 et 100 % pour le module 3 avec un crédit de 100 \$/an/protection individuelle et 250 \$/an/protection familiale ; (frais de chiropratie, acupuncture jusqu'à un maximum de 375 \$/an ; frais de podiatrie jusqu'à un maximum de 375 \$/an ; appareil acoustique jusqu'à un maximum de 500 \$/24 mois ; médical complémentaire à l'extérieur du pays jusqu'à un maximum de 1 000 000 \$ à vie) ; (lunettes de prescription et examen de la vue jusqu'à un maximum de 225 \$/24 mois) aucun remboursement des soins visuels pour le module 1, sauf 1 examen de la vue/an, remboursement à 60 % des soins visuels jusqu'à un maximum de 120 \$/an et un examen de la vue/an pour le module 2 et remboursement à 100 % des soins visuels jusqu'à un maximum de 200 \$/an et un examen de la vue pour le module 3. Les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 50 \$/protection individuelle et 100 \$/protection familiale et ce, pour le module 1, mais sans franchise pour les modules 2 et 3.

4. Soins dentaires

Prime : payée à (70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié) 100 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 350 \$/an/protection individuelle et 750 \$/an/protection familiale

Frais assurés : remboursement à (90 % des soins généraux jusqu'à un maximum de 500 \$/protection individuelle et 1 000 \$/protection familiale ; 60 % des prothèses, 1 fois/5 ans ; 50 % des couronnes et des ponts papillon) 80 % des frais d'entretien et de prévention pour le module 1, 90 % pour le module 2 et 100 % pour le module 3 et ce, à raison de 1 traitement/6 mois ; remboursement à 60 % des frais d'endodontie et de parodontologie pour le module 1, 90 % pour le module 2 et 100 % pour le module 3 ; aucun remboursement de prothèse et de chirurgie pour le module 1, 60 % pour les modules 2 et 3 et ce, jusqu'à un maximum combiné de 500 \$/an pour le module 1, 1 500 \$/an pour le module 2 et 2 500 \$/an pour le module 3 ; les soins d'orthodontie ne sont remboursés que pour le module 3 et ce, à raison de 50 % des frais jusqu'à un maximum de 2 000 \$;

tous les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 50 \$/protection individuelle et 100 \$/protection familiale pour le module 1 et sans franchise pour les modules 2 et 3

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite pour le salarié embauché avant le 17 avril 2001.

Il existe également un REER collectif pour tous les salariés avec une participation monétaire différente de l'employeur selon que le salarié est embauché avant ou après le 17 avril 2001.

4

2

Soucy Baron inc. (Saint-Jérôme)

et

Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 930 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (116) 118
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 31 ; hommes : 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 16 janvier 2001
- **Échéance de la présente convention :** 14 janvier 2007
- **Date de signature :** 15 janvier 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **(Salarié qui travaille sur 1 ou 2 équipes)**
(5 jours/sem., 44 heures/sem.)
- **(Salarié qui travaille sur 3 équipes)**
(5 jours/sem., 40 heures/sem.)
- **(Équipes continentales)**
(moyenne de 42 heures/sem.)
- **Salaires**
1. Préposé à la finition et autres occupations

	14 janv. 2001	13 janv. 2002	19 janv. 2003	18 janv. 2004
début	/heure 11,24 \$ (10,79 \$)	/heure 11,64 \$	/heure 11,94 \$	/heure 12,24 \$
après 12 mois (après 8 mois)	12,19 \$ (11,74 \$)	12,59 \$	12,89 \$	13,19 \$
16 janv. 2005	15 janv. 2006			
/heure	/heure			
12,64 \$	13,09 \$			
13,59 \$	14,04 \$			

2. Presseur, opérateur de mélangeur à cylindres et autres occupations, 52 salariés

	14 janv. 2001	13 janv. 2002	19 janv. 2003	18 janv. 2004
début	/heure 11,90 \$ (11,45 \$)	/heure 12,30 \$	/heure 12,60 \$	/heure 12,90 \$
après 12 mois (après 8 mois)	12,91 \$ (12,46 \$)	13,31 \$	13,61 \$	13,91 \$
16 janv. 2005	15 janv. 2006			
/heure	/heure			
13,30 \$	13,75 \$			
14,31 \$	14,76 \$			

3. Chef de groupe et préposé responsable à l'expédition

	14 janv. 2001	13 janv. 2002	19 janv. 2003	18 janv. 2004
début	/heure 13,53 \$ (13,08 \$)	/heure 13,93 \$	/heure 14,23 \$	/heure 14,53 \$
après 12 mois (après 8 mois)	14,54 \$ (14,09 \$)	14,94 \$	15,24 \$	15,54 \$
16 janv. 2005	15 janv. 2006			
/heure	/heure			
14,93 \$	15,38 \$			
15,94 \$	16,39 \$			

Augmentation générale

14 janv. 2001	13 janv. 2002	19 janv. 2003	18 janv. 2004	16 janv. 2005
0,45 \$/heure	0,40 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,40 \$/heure
15 janv. 2006				
0,45 \$/heure				

• Primes

Soir : 0,25 \$/heure — entre 15 h et 23 h

Nuit : 0,35 \$/heure — entre 23 h et 7 h

(Équipes continentales : 0,10 \$/heure de 7 h à 19 h et 0,35 \$/heure de 19 h à 7 h **[R]**)

(Rotation : 0,60 \$/heure travaillée sur les équipes continentales **[R]**)

(Période de chaleur : 0,30 \$/heure — salarié qui travaille aux départements de presses/semelles et des pièces techniques, excluant les zones à air conditionné, pendant la période de chaleur entre le 1^{er} lundi de juin et la fête du Travail **[R]**)

• Allocations

Chaussures de sécurité : 107,31 \$/an, ajusté 1 fois/2 ans selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation déterminé par Statistique Canada

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie le coût 1 fois/2 ans et les frais d'examen

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

* Payées selon la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

N.B. Le salarié qui n'a pas été mis à pied depuis la fin de la période de référence précédente et qui n'a pas été absent pour une cause autre que maladie couverte par l'assurance groupe ou un accident couvert par la CSST a droit aux congés annuels payés prévus ci-dessus. Tout autre salarié n'a droit, à titre d'indemnité, qu'au pourcentage seulement.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

(La salariée, qui en fait la demande, a droit à une prolongation de son congé et ce, pour une durée maximale de 6 mois **[R]**.)

2. Congé de paternité

2 jours payés — salarié qui a travaillé une période de 60 jours et plus

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

Cependant **[N]**, la durée maximale du congé parental facultatif ne pourra être inférieure à 6 mois et ce, même en cas de changement des lois en vigueur. Toutefois, la période non couverte par la législation en vigueur lors de la prise du congé sera considérée comme un congé sans solde.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

2. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par le salarié.

3

La Compagnie Nalpac (Longueuil)
et

Le Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, textile et autres industries, local 1847 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 139

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 22 ; hommes : 117

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Salaires**

1. Aide-mesureur

1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004
/heure 17,13 \$ (17,13 \$)	/heure 17,48 \$	/heure 17,83 \$	/heure 18,18 \$	/heure 18,55 \$

1^{er} juin 2005

/heure
18,92 \$

2. Opérateur de déchiqueteuse et déligneuse et autres occupations, 23 salariés

1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004
/heure 18,33 \$ (18,33 \$)	/heure 18,70 \$	/heure 19,07 \$	/heure 19,45 \$	/heure 19,84 \$

1^{er} juin 2005

/heure
20,24 \$

3. Mécanicien d'entretien «A»

1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004
/heure 20,69 \$ (20,69 \$)	/heure 21,10 \$	/heure 21,53 \$	/heure 21,96 \$	/heure 22,40 \$

1^{er} juin 2005

/heure
22,84 \$

Montant forfaitaire

Les salariés réguliers sur la liste d'ancienneté le 29 janvier 2001 et qui ont travaillé au moins 900 heures pendant la période du 1^{er} juin 99 au 31 mai 2000 recevront un montant de 2 000 \$. Les salariés qui ont travaillé moins de 900 heures ont droit à un montant au prorata des heures travaillées.

Le paiement sera fait vers le 15 février 2001.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

• **Primes**

Soir et nuit : 0,50 \$/heure

Travail à l'extérieur : 0,20 \$/heure — salarié qui doit se rendre sur un chantier situé hors des limites de la ville de Roberval

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes de sécurité : 1 paire/an fournie par l'employeur

Outils personnels brisés : remplacés par l'employeur lorsque requis — mécanicien

Salopettes :

3 salopettes/an — mécanicien, apprenti mécanicien, préposé aux écorceurs, technicien, électricien, limeur, plombier, opérateur de bouilloire, préposé au bassin de 10 pieds et nettoyeur sur 3 factions

1 salopette/an — salarié du monte-billots section 10 pieds, préposé au «J Bar», préposé aux copeaux et opérateur de machine

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié régulier

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
(20) 18 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

7

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

• **Avantages sociaux**

Il existe un régime d'assurance groupe.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Un programme incitatif à la retraite est mis en vigueur jusqu'au 31 décembre 2001 pour les salariés âgés de 59 à 64 ans inclusivement [N].

5

Acufil, société en commandite (Montréal)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9399

— FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (167) 160

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 1 ; hommes : 159

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2000

Échéance de la présente convention : 30 septembre 2005

• **Date de signature :** 28 mars 2001

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Horaire de 12 heures

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

• Salaires

1. Journalier

1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003
/heure 14,64 \$ (13,94 \$)	/heure 15,15 \$	/heure 15,65 \$	/heure 16,15 \$	/heure 17,32 \$

1^{er} oct. 2004 30 sept. 2005

/heure 18,49 \$	/heure 19,16 \$
--------------------	--------------------

2. Tréfileur et autres occupations, 60 salariés

1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003
/heure 16,14 \$ (15,44 \$)	/heure 16,65 \$	/heure 17,15 \$	/heure 17,65 \$	/heure 18,82 \$

1^{er} oct. 2004 30 sept. 2005

/heure 19,99 \$	/heure 20,66 \$
--------------------	--------------------

3. Technicien à l'électronique, à l'automatisation et aux contrôles **[N]**

1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003
/heure 20,15 \$	/heure 20,66 \$	/heure 21,16 \$	/heure 21,66 \$	/heure 22,83 \$

1^{er} oct. 2004 30 sept. 2005

/heure 24,00 \$	/heure 24,67 \$
--------------------	--------------------

N.B. Le salarié embauché après le 28 mars 2001 reçoit 80 % du taux horaire régulier à l'embauche, 85 % après 1 an, 90 % après 2 ans, 95 % après 3 ans et 100 % du taux après 4 ans.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004
0,70 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

• Indemnité de vie chère

Une indemnité de vie chère de 2,52 \$ sera progressivement intégrée au salaire régulier à raison de 0,51 \$/heure le 1^{er} février 2001, 0,67 \$/heure le 1^{er} octobre 2003, 0,67 \$/heure le 1^{er} octobre 2004 et 0,67 \$/heure le 30 septembre 2005.

Cette indemnité de vie chère accumulée s'applique uniquement aux heures régulières travaillées et ne peut, en aucun cas, servir au calcul des heures supplémentaires ou d'autres paiements.

• Primes

Soir : 0,30 \$/heure

Nuit : 0,35 \$/heure

Congé brisé : 1 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Horaire de 12 heures :

0,43 \$/heure – entre 18 h 30 et 6 h 30

1,25 \$/heure — dimanche

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité prescrites : maximum 100 \$/2 ans et remplacement lorsque requis

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés annuels payés

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

Congés supplémentaires

Le salarié qui a atteint 61 ans d'âge et 30 ans de service continu a droit à une semaine supplémentaire de vacances dans l'année où ces 2 conditions sont rencontrées. Par la suite, il a droit à une semaine supplémentaire de vacances pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à un maximum de 5 semaines supplémentaires.

• Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur, incluant le maintien de la franchise à 0,50 \$/prescription

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

1. Régime de retraite

L'employeur verse dans un REER collectif, pour le salarié embauché après le 22 octobre 95, le montant suivant :

Nombre de semaine(s) de vacances	Montant
1 sem.	500 \$
2 sem.	1 000 \$
3 sem. et plus	1 500 \$

N.B. Le salarié embauché avant le 22 octobre 95 qui participait au Régime de rentes non contributif de Ispat Sidbec inc. continue de bénéficier de ce régime.

Indalex Itée (Pointe-Claire)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7785

— FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 235

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 10 ; hommes : 225

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 22 décembre 2000

• **Échéance de la présente convention** : 22 décembre 2005

• **Date de signature** : 22 mars 2001

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 40 heures

• **Salaires**

1. Aide à l'expédition, aide à la fabrication et autres occupations, embauchés après le 1^{er} janvier 93

23 déc. 2000	23 mars 2001	23 juin 2001	23 sept. 2001	23 déc. 2001
/heure 15,74 \$ (14,74 \$)	/heure 15,95 \$	/heure 16,15 \$	/heure 16,36 \$	/heure 16,56 \$
23 mars 2002	23 juin 2002	23 sept. 2002	23 déc. 2002	23 déc. 2003
/heure 16,77 \$	/heure 16,97 \$	/heure 17,18 \$	/heure 17,76 \$	/heure 18,20 \$
23 déc. 2004				
/heure 18,75 \$				

2. Aide à l'expédition, aide à la fabrication et autres occupations, embauchés avant le 1^{er} janvier 93, 65 salariés

23 déc. 2000	23 déc. 2001	23 déc. 2002	23 déc. 2003	23 déc. 2004
/heure 16,91 \$ (16,18 \$)	/heure 17,33 \$	/heure 17,76 \$	/heure 18,20 \$	/heure 18,75 \$

3. Correcteur de matrices «AA» et mécanicien «AA»

23 déc. 2000	23 déc. 2001	23 déc. 2002	23 déc. 2003	23 déc. 2004
/heure 24,30 \$ (23,25 \$)	/heure 24,91 \$	/heure 25,53 \$	/heure 26,17 \$	/heure 26,96 \$

* Le nouveau salarié embauché à titre d'aide, aide/machine à emballer, aide/recoupage, aide à la fabrication, aide à l'expédition, préposé à l'alimentation ou aide au déchargement est assujéti à une échelle de salaire distincte. Après 24 mois, il reçoit le taux horaire en vigueur du poste.

Augmentation générale

23 déc. 2000	23 déc. 2001	23 déc. 2002	23 déc. 2003	23 déc. 2004
4,5 %	min. 2,5 %	min. 2,5 %	min. 2,5 %	min. 3 %

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 22 mars 2001 a droit à 500 \$. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 22 mars 2001.

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2001 — décembre 2000
2002 — décembre 2001
2003 — décembre 2002
2004 — décembre 2003

Mode de calcul

2001

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2001 par rapport à celui de décembre 2000 excède 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à concurrence de 2,5 %.

2002 et 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

2004

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2004 par rapport à celui de décembre 2003 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à concurrence de 2 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage sont intégrés aux taux de salaire les 23 décembre 2001, 23 décembre 2002, 23 décembre 2003 et 23 décembre 2004, respectivement.

• **Primes**

Après-midi : 0,57 \$/heure

Nuit : 0,67 \$/heure

Fin de semaine : 0,333 \$/heure — horaire de 12 heures

Chef d'équipe :

0,50 \$/heure de plus que le plus haut taux du groupe
0,20 \$/heure en supplément, pour les postes de nuit lorsqu'un contremaître ou autre surveillant principal n'est pas en service

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Chaussures de sécurité : (2 paires) 160 \$/an ; (1 paire) une allocation supplémentaire peut être fournie pour les postes de peintre, préposé au nettoyage/peinture, aide—opérateur de presse, préposé au caustique, technicien et mécanicien

Vêtements de travail :

fournis par l'employeur selon les modalités prévues — conducteur de camion
125 \$/an **[N]** — autres salariés ; pour l'année 2001 seulement, cette allocation est de 312,50 \$ pour les salariés du département de la maintenance

• **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 %
15 ans	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

3 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (35 000 \$) 50 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— mutilation accidentelle : montant variable selon la perte subie

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire horaire régulier plus 10 \$/sem. pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou intervention chirurgicale d'un jour ; 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 500 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : coût des médicaments prescrits après une franchise de 0,35 \$/prescription ; coût d'une chambre semi-privée ; frais d'ambulance ; soins de chiropraticien, massothérapeute [N], physiothérapeute [N] et acupuncteur [N] jusqu'à un maximum de 150 \$/an

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement selon les taux courants au Québec, traitement de canal, détartrage, surfaçage radiculaire et curetage

5. Soins oculaires [N]

Frais assurés : lunettes ou verres de contact prescrits maximum 150 \$/24 mois/personne

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,60 \$) 0,65 \$/heure/salarié, 0,70 \$/heure à compter du 23 décembre 2001, 0,75 \$/heure à compter du 23 décembre 2002, 0,80 \$/heure à compter du 23 décembre 2003 et 0,85 \$/heure à compter du 23 décembre 2004, incluant les vacances et les congés payés.

10

7

**Industries Mailhot inc. (Saint-Jacques)
et
Le Syndicat des employés de Mailhot inc., section
locale 800, UES — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (168) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 ; hommes : 135
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 14 février 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,80 \$ (7,57 \$)	7,96 \$	8,12 \$	8,36 \$
max.	12,70 \$ (12,33 \$)	12,95 \$	13,21 \$	13,61 \$
1^{er} janv. 2005		1^{er} janv. 2006		
	/heure	/heure		
	8,61 \$	8,87 \$		
	14,02 \$	14,44 \$		

2. Opérateur «CU», opérateur «NC» et autres occupations, 60 salariés

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	11,10 \$ (10,78 \$)	11,32 \$	11,55 \$	11,89 \$
max.	16,00 \$ (15,54 \$)	16,32 \$	16,65 \$	17,15 \$
1^{er} janv. 2005		1^{er} janv. 2006		
	/heure	/heure		
	12,25 \$	12,62 \$		
	17,66 \$	18,19 \$		

3. Coordonnateur de l'entretien/maintenance et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
	18,66 \$ (18,12 \$)	19,03 \$	19,41 \$	20,00 \$	20,60 \$
1^{er} janv. 2006					
	/heure				
	21,21 \$				

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
3 %	2 %	2 %	3 %	3 %
1^{er} janv. 2006				
3 %				

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires au 1^{er} janvier 2001 et le montant est payé dans les 30 jours suivant le 14 février 2001.

• (Indemnité de vie chère [R])

• Primes

Soir : 0,90 \$/heure — de 15 h 30 à 23 h 30 ou de 16 h à 0 h 30

Nuit : 1 \$/heure — de 23 h 30 à 7 h 30

Aide technique [N] : 0,60 \$/heure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : 100 \$/an — salarié qui a terminé sa période de probation

• Jours fériés payés

10 jours + 3 demi-journées/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
(10) 8 ans	4 sem.	8 %
(20) 18 ans	5 sem.	10 %
25 ans N	6 sem.	12 %

• **Congé supplémentaire **N****

Le salarié qui, au 1^{er} mai de l'année courante, justifie de 25 ans de service continu a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances payée à 2 % du salaire brut gagné pendant la période de référence. Cette semaine supplémentaire de vacances n'est payée qu'une seule et unique fois et ce, pour souligner les 25 ans de service continu d'un salarié.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité **N**

La salariée a droit à un congé ne pouvant excéder 18 semaines continues 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 16^e semaine précédant la date prévue de 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 qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen lié à sa grossesse effectué par un médecin ou par une sage-femme.

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

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

4. Congé parental **N**

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 52 semaines continues.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 3 jours maximum. Ces congés peuvent être pris à raison de 1 jour minimum et de 3 jours consécutifs maximum. Les jours de congés de maladie peuvent être également utilisés pour des raisons personnelles.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié avec la dernière paie de l'année **N**. À son départ, le salarié reçoit le solde des jours accumulés et ce, au taux régulier **N**.

2. Régime de retraite

Le régime enregistré d'épargne-retraite facultatif est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 1 % du salaire annuel gagné par le salarié qui a 5 ans d'ancienneté, 1,5 % pour celui qui a 10 ans d'ancienneté et 2 % pour celui qui a 15 ans d'ancienneté.

L'employeur verse les pourcentages prévus pourvu que le salarié verse également le même pourcentage.

8

**Réno-Dépôt (Anjou)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 502 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (275) 274
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 94 ; hommes : 180
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2006
- **Date de signature :** 4 avril 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Caissier, préposé au service et préposé à l'entrepôt

	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003
min.	/heure 7,70 \$ (7,55 \$)	/heure 7,85 \$	/heure 8,00 \$
max.	11,63 \$ (11,30 \$)	11,92 \$	12,22 \$

2. Conseiller, 51 % des salariés

	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003
min.	/heure 7,96 \$ (7,80 \$)	/heure 8,11 \$	/heure 8,27 \$
max.	13,70 \$ (13,33 \$)	14,04 \$	14,39 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003
salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle	2 %	2 %	2 %
salarié au maximum de l'échelle	2,75 % ¹ 3,00 % ²	2,50 %	2,50 %

¹ Conseiller

² Caissier, préposé au service et préposé à l'entrepôt

N.B. Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale reçoit 3 % d'augmentation toutes les 1 040 heures payées.

Il y aura une réouverture salariale à compter des 1^{er} février 2004 et 2005.

• Prime

Nuit : (0,75 \$) 0,85 \$/heure 1^{er} févr. 2002
0,90 \$/heure

— salarié dont la majorité des heures quotidiennes de travail se situent en dehors des heures d'ouverture du magasin

• Allocations

Bottes ou souliers de sécurité : 75 \$ maximum/2 080 heures travaillées, 80 \$ à compter du 1^{er} février 2002

N.B. Le salarié affecté régulièrement à la coupe, à la pépinière, ainsi que le préposé au service qui travaille à l'extérieur ont droit à une deuxième paire avant l'échéance du 2 080 heures travaillées après le constat par le supérieur immédiat de l'usure de la première paire.

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Vêtements pour l'extérieur : fournis, entretenus et remplacés au besoin selon les modalités prévues — salarié régulier qui travaille habituellement à l'extérieur

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

• Jours fériés payés

9 jours/an — salarié qui a complété 60 jours de service continu

N.B. Le congé pour l'anniversaire de naissance du salarié est accordé après (60 jours de service continu) 1 040 heures travaillées suivant son embauche.

• Congé mobile

1 jour supplémentaire/an —après (60 jours de service continu) 1 040 heures travaillées suivant l'embauche du salarié

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur maintient en vigueur un régime d'assurance groupe pour le salarié régulier qui comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire.

Pour le salarié à temps partiel qui a travaillé une moyenne de 27 heures et plus/sem. au cours des 6 mois précédents, le régime comprend une assurance vie et une assurance maladie **[N]**.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour les régimes d'assurance vie et d'assurance maladie et payée à 100 % par le salarié régulier pour le régime d'assurance salaire

1. Congés de maladie ou d'absences occasionnelles

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié régulier qui a complété sa période de probation ou d'essai a droit à un crédit de 56 heures de congé/an payées au taux de salaire régulier.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié selon l'une ou l'autre des options suivantes : remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou prises en heures de congé consécutives à programmer après entente avec l'employeur ou reportées à l'année de référence suivante et ce, jusqu'à un maximum de 112 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 112 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

(Le salarié à temps partiel qui a travaillé 1 040 heures entre le 1^{er} septembre et le 31 août de l'année précédente a droit à un crédit de 16 heures rémunérées au taux de salaire régulier) Chaque fois que le salarié à temps partiel se qualifie en

vertu des nouvelles dispositions prévues au régime d'assurance groupe, il a droit à un crédit de 8 heures rémunérées au taux de salaire régulier. Les heures non utilisées sont remboursées à 100 % (au cours du mois de septembre) dans les 15 jours suivant l'expiration de la période de 6 mois.

2. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

3. Régime de retraite

Cotisation : lorsque le salarié qui a 1 an de service contribue au REER collectif de l'employeur ou au REER du Fonds de solidarité FTQ, l'employeur verse également une contribution au nom du salarié.

9

Provigo distribution inc., division Maxi (Trois-Rivières) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (129) 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2007
- **Date de signature :** 29 mars 2001
- **Durée normale du travail**
10 heures/j maximum, (32 à 38) 38 heures/sem.
- **Salaires**

	1 ^{er} avril 2001	31 mars 2002	30 mars 2003	28 mars 2004
début	/heure 7,05 \$ (7,28 \$)	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,19 \$
maximum	10,08 \$ ¹ (9,88 \$) ⁶	10,28 \$ ²	10,49 \$ ³	10,70 \$ ³
27 mars 2005 26 mars 2006				
	/heure 7,19 \$	/heure 7,19 \$		
	10,91 \$ ⁴	11,13 \$ ⁵		

- ¹ après 4 500 heures
- ² après 5 000 heures
- ³ après 5 500 heures
- ⁴ après 6 000 heures
- ⁵ après 6 500 heures
- ⁶ après 3 500 heures

2. Commis, 80 % des salariés

	1 ^{er} avril 2001	31 mars 2002	30 mars 2003	28 mars 2004
début	/heure 7,05 \$ (7,28 \$)	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,38 \$
maximum	11,91 \$ ¹ (11,67 \$) ⁵	12,15 \$ ²	12,39 \$ ³	12,64 \$ ²
27 mars 2005 26 mars 2006				
	/heure 7,38 \$	/heure 7,38 \$		
	12,89 \$ ³	13,15 \$ ⁴		

- ¹ après 7 500 heures
- ² après 8 000 heures
- ³ après 8 500 heures
- ⁴ après 9 000 heures
- ⁵ après 3 500 heures + 36 mois

3. Boucher et réceptionnaire

	1 ^{er} avril 2001	31 mars 2002	30 mars 2003	28 mars 2004
début	/heure 7,05 \$ (7,28 \$)	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,58 \$
maximum	13,15 \$ ¹ (12,89 \$) ⁴	13,41 \$ ²	13,68 \$ ³	13,95 \$ ¹
27 mars 2005 26 mars 2006				
	/heure 7,58 \$	/heure 7,58 \$		
	14,23 \$ ²	14,51 \$ ³		

- ¹ après 9 000 heures
- ² après 9 500 heures
- ³ après 10 000 heures
- ⁴ après 3 500 heures + 54 mois

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2001	31 mars 2002	30 mars 2003	28 mars 2004
2 %*	2 %*	2 %*	2 %*
27 mars 2005 26 mars 2006			
2 %*	2 %*		

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

Boni de signature

Le salarié régulier qui a terminé sa période de probation et qui est à l'emploi le 21 janvier 2001 a droit à un montant de 300 \$. Le salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui est à l'emploi le 21 janvier 2001 a droit à un montant de 150 \$. Les montants sont payables dans les 30 jours suivant le 29 mars 2001.

• Primes

Nuit : (0,80 \$) 0,85 \$/heure — entre 21 h et 9 h

Dimanche : 0,80 \$/heure

Boni de Noël : le salarié a droit à (1 semaine de salaire — salarié régulier qui a 12 mois et plus d'ancienneté ; 2 % du salaire total gagné dans les 12 mois précédant le 1^{er} décembre — salarié régulier qui a 3 mois et plus d'ancienneté et salarié à temps partiel qui a 3 mois d'ancienneté) 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours. Le boni de Noël est payable au plus tard le 1^{er} jeudi de décembre de chaque année.

Gérant adjoint [N] : 1 \$/heure de plus que le taux de sa classification ou 38 \$/sem.

- **Allocations**

Vêtements de travail, uniformes et équipement de sécurité : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur 1 fois/an — salarié dans les rayons des fruits et légumes, de l'épicerie, des viandes, de la charcuterie/poissonnerie et l'aide général

- **Jours fériés payés**

(7) 6 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant les 12 mois précédant le congé férié.

- **Congés mobiles**

(3) 4 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant les 12 mois précédant le congé mobile.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 6 mois après la date de l'accouchement. La salariée peut reprendre son travail à compter de la 4^e semaine suivant la date de l'accouchement.

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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 d'au plus 52 semaines continues.

Ce congé est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Au 30 janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit maximum de (64) 56 heures de congé/an et ce, à raison de (1,23) 1,07 heure de congé/tranche de 38 heures travaillées ou payées entre le 30 janvier de l'année précédente et le 30 janvier de l'année en cours.

Les heures non prises ou non payées sont remboursées au salarié le ou avant le 1^{er} mars de chaque année et ce, au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Les heures peuvent être utilisées pour cause de maladie ou d'autres motifs personnels.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur verse 0,17 \$/heure régulière travaillée/salarié, 0,18 \$/heure à compter du 28 mars 2004 ; par la suite, l'employeur s'engage à verser la somme nécessaire pour assurer une couverture de 80 % des frais

3. Régime de retraite

Cotisation : à compter du 1^{er} avril 2001, l'employeur contribue pour 0,30 \$ /heure travaillée/salarié, 0,35 \$ au 31 mars 2002, 0,40 \$ au 30 mars 2003, 0,45 \$ au 28 mars 2004, 0,50 \$ au 27 mars 2005 et 0,55 \$ au 26 mars 2006.

10

Provigo distribution inc., division Maxi (Saint-Romuald) et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (95) 105

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 % ; hommes : 40 %

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : commerce

- **Échéance de la convention précédente** : 31 juillet 2000

- **Échéance de la présente convention** : 12 mars 2007

- **Date de signature** : 18 mars 2001

- **Durée normale du travail**
8 heures/j maximum, 38 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide général

	18 mars 2001	17 mars 2002	16 mars 2003	14 mars 2004
début	/heure 7,05 \$ (6,95 \$)	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,19 \$
maximum	8,89 \$ ¹ (8,72 \$) ⁶	9,07 \$ ²	9,25 \$ ³	9,44 \$ ³
	13 mars 2005	12 mars 2006		
	/heure 7,19 \$ 9,63 \$ ⁴	/heure 7,19 \$ 9,82 \$ ⁵		

¹ après 4 000 heures

² après 4 500 heures

³ après 5 000 heures

⁴ après 5 500 heures

⁵ après 6 000 heures

⁶ après 3 500 heures

2. Commis, 80 % des salariés

	18 mars 2001	17 mars 2002	16 mars 2003	14 mars 2004
début	/heure 7,05 \$ (6,95 \$)	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,38 \$
maximum	11,50 \$ ¹ (11,27 \$) ⁵	11,73 \$ ²	11,96 \$ ³	12,20 \$ ²
13 mars 2005 12 mars 2006				
	/heure 7,38 \$ 12,44 \$ ³	/heure 7,38 \$ 12,69 \$ ⁴		

¹ après 7 000 heures

² après 7 500 heures

³ après 8 000 heures

⁴ après 8 500 heures

⁵ après 3 500 heures + 36 mois

3. Boucher et réceptionnaire

	18 mars 2001	17 mars 2002	16 mars 2003	14 mars 2004
début	/heure 7,05 \$ (6,95 \$)	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,58 \$
maximum	14,33 \$ ¹ (14,05 \$) ⁴	14,62 \$ ²	14,91 \$ ³	15,21 \$ ¹
13 mars 2005 12 mars 2006				
	/heure 7,58 \$ 15,51 \$ ²	/heure 7,58 \$ 15,82 \$ ³		

¹ après 8 500 heures

² après 9 000 heures

³ après 9 500 heures

⁴ après 3 500 heures + 54 mois

Augmentation générale

18 mars 2001	17 mars 2002	16 mars 2003	14 mars 2004
2 %*	2 %*	2 %*	2 %*
13 mars 2005 12 mars 2006			
2 %*	2 %*		

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 25 février 2001 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2 % du salaire gagné entre le 1^{er} août 2000 et le 18 mars 2001. Le montant est payable au plus tard 15 jours après le 18 mars 2001.

• Primes

Nuit : (0,80 \$) 0,85 \$/heure — entre 21 h et 9 h

Dimanche : 0,80 \$/heure

Boni de Noël : le salarié qui a 3 mois de service le 1^{er} décembre de l'année en cours a droit à 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours. Le boni de Noël est payable le ou avant le 8 décembre de chaque année.

Gérant adjoint **[N]** : 1 \$/heure de plus que le taux de sa classification ou 38 \$/sem.

Gérant de rayon **[N]** : 50 \$/sem. de plus que le taux hebdomadaire régulier soit, 10 \$/j — salarié affecté à un poste de gérant de rayon, sauf le gérant adjoint

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur — salarié qui a terminé sa période de probation dans (le rayon de l'aire de vente) les rayons de l'épicerie, de la boulangerie, des fruits et légumes et des viandes

• Jours fériés payés

8 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant les 52 semaines précédant le congé férié.

• Congés mobiles

2 jours/an — salarié régulier

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant les 52 semaines précédant le congé mobile.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 6 mois après la fin de la grossesse.

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et ce, jusqu'au moment de l'introduction du nouveau régime flexible d'assurance collective de Provigo.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} août de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit maximum de (60,8) 56 heures de congés/an et ce, à raison de (1,17) 1,07 heure de congé/tranche de 38 heures travaillées ou payées entre le 15 juillet de l'année précédente et le 15 juillet de l'année en cours.

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

Les heures peuvent être utilisées pour cause de maladie ou d'autres motifs personnels.

2. Soins dentaires **[N]**

Prime : à compter du 18 mars 2001, l'employeur verse 0,17 \$/heure régulière travaillée/salarié, 0,18 \$/heure à compter du 14 mars 2004

3. Régime de retraite

Cotisation : à compter du 18 mars 2001, l'employeur contribue 0,30 \$/heure travaillée/salarié, 0,35 \$ au 17 mars 2002, 0,40 \$ au 16 mars 2003, 0,45 \$ au 14 mars 2004, 0,50 \$ au 13 mars 2005 et 0,55 \$ au 12 mars 2006.

11

16

**Provigo distribution inc., Maxi de Chicoutimi et
Le syndicat des employés et employées du super-
marché de Maxi Chicoutimi — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (155) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 65 ; hommes : 60
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 3 janvier 2000
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} novembre 2004
- **Date de signature :** 16 février 2001
- **Durée normale du travail**
Salarié régulier
5 jours/sem., 39 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général

	1 ^{er} nov. 2000	5 nov. 2001	4 nov. 2002	3 nov. 2003
début	/heure 7,00 \$ (7,20 \$)	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$
maximum	8,70 \$ ¹ (8,53 \$) ⁴	8,87 \$ ²	9,05 \$ ²	9,23 \$ ³

¹ après 4 900 heures

² après 5 600 heures

³ après 6 300 heures

⁴ après 5 824 heures

2. Commis, 80 % des salariés

	1 ^{er} nov. 2000	5 nov. 2001	4 nov. 2002	3 nov. 2003
début	/heure 7,00 \$ (7,20 \$)	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$
maximum	12,15 \$ ¹ (11,91 \$) ⁴	12,39 \$ ²	12,64 \$ ²	12,89 \$ ³

¹ après 7 700 heures

² après 8 400 heures

³ après 9 100 heures

⁴ après 7 488 heures

3. Boucher et réceptionniste

	1 ^{er} nov. 2000	5 nov. 2001	4 nov. 2002	3 nov. 2003
début	/heure 7,25 \$ (7,45 \$)	/heure 7,25 \$	/heure 7,25 \$	/heure 7,25 \$
maximum	14,27 \$ ¹ (13,99 \$) ⁴	14,56 \$ ²	14,85 \$ ²	15,15 \$ ³

¹ après 8 400 heures

² après 9 100 heures

³ après 9 800 heures

⁴ après 7 488 heures

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2000	5 nov. 2001	4 nov. 2002	3 nov. 2003
2 %	2 %*	2 %*	2 %*

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 16 février 2001 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2 % des gains totaux dans la période du 4 janvier 2000 au 1^{er} novembre 2000.

• Primes

Nuit : 0,85 \$/heure

Dimanche : 0,85 \$/heure

Boni de Noël : le salarié qui a plus de 3 mois d'ancienneté et qui est inscrit sur la liste de paie le 1^{er} décembre de l'année en cours a droit à 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 1^{er} décembre de l'année en cours. Le boni de Noël est payable le ou vers le 15 décembre de chaque année.

Gérant adjoint [N] : 1 \$/heure

• Allocations

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

• Jours fériés payés

7 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de ses gains totaux réalisés pendant l'année de référence.

• Congés mobiles

5 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de ses gains totaux réalisés pendant l'année de référence.

• Congés annuels payés

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 85

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier ou 4 %
4 ans	3 sem.	taux régulier ou 6 %
8 ans	4 sem.	taux régulier ou 8 %
16 ans	5 sem.	taux régulier ou 10 %
24 ans	6 sem.	taux régulier ou 12 %

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 85

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

N.B. Le salarié à temps partiel n'a droit qu'au pourcentage seulement.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

- 2 jours payés

- 2. **Congé d'adoption**

- 2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Congés de maladie**

- SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2000

- Le salarié à plein temps a droit à un crédit annuel de 62,4 heures de congé. Les heures non utilisées sont remboursées au salarié le ou vers le 10 juin de chaque année, sans quoi il recevra le nombre d'heures correspondant au temps travaillé au cours de l'année, réduit des heures utilisées.

- Les heures peuvent être utilisées pour cause de maladie ou d'autres motifs personnels.

- SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2000

- Le salarié à plein temps qui a 3 mois de service à la date anniversaire de la convention collective a droit à un crédit annuel de 56 heures de congé

- Le nouveau salarié qui n'est pas admissible au crédit d'heures ci-haut mentionné se voit accordé, après 3 mois de service continu à titre de salarié à plein temps, 4,7 heures de congé/mois complet de travail.

- Les heures non utilisées sont remboursées au salarié le ou vers le 10 juin de chaque année, sans quoi il recevra le nombre d'heures correspondant au temps travaillé au cours de l'année, réduit des heures utilisées.

- Les heures peuvent être utilisées pour cause de maladie ou d'autres motifs personnels.

- 2. **Régime de retraite**

- Le régime existant est maintenu en vigueur.

- Cotisation : pour la 1^{re} année de la convention collective, l'employeur verse dans un REER collectif 1 % des gains accumulés entre le 2 novembre 2000 et le 1^{er} novembre 2001 et ce, pour chaque salarié. Pour le versement de 2002 et pour les années subséquentes, l'employeur verse 2 %.

12

**Le Centre communautaire juridique de Montréal
et
Le Syndicat des employés du Centre communautaire
juridique de Montréal — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (143) 135

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 130 ; hommes : 5

- **Statut de la convention** : renouvellement

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

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

- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2002

- **Date de signature** : 28 juin 2000

- **Durée normale du travail**

- 6,5 heures/j, 32,5 heures/sem.

Préposée à l'accueil des divisions «criminelle» et «jeunesse», du bureau d'immigration et du siège social, préposée spécialisée au Centre de prévention Parthenais et technicien en droit

- 7 heures/j, 35 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Magasinier et agent de bureau

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	21 656 \$ (21 656 \$)	21 981 \$	22 531 \$	23 094 \$
éch. 7	26 523 \$ (26 523 \$)	26 921 \$	27 594 \$	28 284 \$

- 1^{er} janv. 2002

- /an
23 671 \$
28 991 \$

- 2. Secrétaire juridique, 75 salariées

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	21 690 \$ (21 690 \$)	22 015 \$	22 565 \$	23 129 \$
éch. 10	29 525 \$ (29 525 \$)	29 968 \$	30 717 \$	31 485 \$

- 1^{er} janv. 2002

- /an
23 707 \$
32 272 \$

- 3. Technicien en droit classe principale

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	27 230 \$ (27 230 \$)	27 638 \$	28 329 \$	29 037 \$
éch. 12	38 115 \$ (38 115 \$)	38 687 \$	39 654 \$	40 645 \$

- 1^{er} janv. 2002

- /an
29 763 \$
41 661 \$

- **Augmentation générale**

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
1,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

- **Rétroactivité**

- Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures rémunérées depuis le 1^{er} juillet 98. Le montant est versé dans les 45 jours suivant le 28 juin 2000.

- **Jours fériés payés**

- 13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	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

- **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. Elle peut en outre prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue d'accouchement.

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

La salariée a également droit à un congé spécial jusqu'à un maximum de 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, pendant (10) 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, pendant (10) 12 semaines si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi, soit parce qu'elle n'a pas contribué audit régime, soit parce qu'elle a contribué, mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence. Si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé d'une durée de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés. La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

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

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

4. Congé parental

La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité ainsi que la ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés de 10 semaines pour adoption ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues. Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Le salarié malade pour une période n'excédant pas 10 jours a droit à son plein traitement.

2. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), selon le cas.

**Capital H.R.S. (Québec)
et
Teamsters Québec, chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 411
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 202 ; hommes : 209
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 15 octobre 2000
- **Échéance de la présente convention** : 15 octobre 2004
- **Date de signature** : 19 mars 2001
- **Durée normale du travail**
Serveur
(86) 75 heures/période de 2 semaines
Autres départements
(86) 80 heures/période de 2 semaines
- **Salaires**

1. Caissier/caissière et 2 autres occupations

15 oct. 2000	19 mars 2001	15 oct. 2002
/heure 8,46 \$ (8,29 \$)	/heure 9,18 \$	/heure 9,36 \$

2. Serveur/serveuse, 252 salariés

15 oct. 2000	15 oct. 2001	15 oct. 2002
/heure 22,66 \$ (22,22 \$)	/heure 23,11 \$	/heure 23,58 \$

N.B. Les salaires seront négociables à compter du 15 octobre 2003.

Augmentation générale

15 oct. 2000	15 oct. 2001	15 oct. 2002
2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 15 octobre 2000 a droit à la rétroactivité des salaires.

Ajustements

Caissière caissier, plongeur, «runner» ^{19 mars 2001} variable
Premier cuisinier et commis

- **(Indemnité de vie chère [R])**
- **Primes**
Nuit : 1 \$/heure — entre (22 h) 24 h et 6 h, intendat et caissière
Service du vin aux tables d'honneur [N] : 5 \$/bouteille, réparti par le nombre de serveurs

• **Allocations**

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

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

• **Jours fériés payés**

	2001	2002
8 jours/an	9 jours/an	10 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés, si le salarié est inscrit à l'horaire pour travailler

3. Congé d'adoption

2 jours payés, si le salarié est inscrit à l'horaire pour travailler

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

**La Ville de LaSalle
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 323 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 7 ; hommes : 143
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 95
N.B. Un protocole de négociation continue a été signé le 29 avril 99 et venait à expiration le 31 décembre 2000. Ce protocole constituait une modification aux conditions de travail de la convention collective expirée le 31 décembre 95, sans allonger sa durée.
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2001

- **Date de signature** : 15 janvier 2001
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem. rémunérées pour 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier

1^{er} janv. 2000 **1^{er} janv. 2001**

/heure	/heure
17,14 \$ (16,80 \$)	17,48 \$

2. Chauffeur «D» et 1 autre occupation, 23 salariés

1^{er} janv. 2000 **1^{er} janv. 2001**

/heure	/heure
19,11 \$ (18,74 \$)	19,49 \$

3. Électro-électronicien

1^{er} janv. 2000 **1^{er} janv. 2001**

/heure	/heure
25,01 \$ (24,52 \$)	25,51 \$

Augmentation générale**1^{er} janv. 2000** **1^{er} janv. 2001**

2 %	2 %
-----	-----

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2000 pour toutes les heures rémunérées depuis cette date. Le montant est payé entre le 30^e et le 60^e jour suivant le 1^{er} mars 2001.

Le salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel au 15 janvier 2001 a droit à une rétroactivité salariale qui est versée le ou vers le 15 juillet 2001.

- **Primes**

Soir et nuit : 0,75 \$/heure travaillée en dehors de la période de 7 h 30 à 16 h

Ancienneté :

Service	Montant
5 ans	55 \$/an
10 ans	110 \$/an
15 ans	165 \$/an
20 ans	220 \$/an
25 ans	275 \$/an

Licence «A2» **N** : 1,17 \$/heure — électricien

Disponibilité : 24 \$/période de 24 heures ; payé au prorata des heures travaillées, s'il y a lieu

- **Allocations**

Vêtements et bottines de sécurité :

141,88 \$/an — mécanicien
283,75 \$/an — autres salariés

Outils personnels :

133,04 \$/an — homme de service, tuyauteur, électricien, menuisier, soudeur et peintre aspergeur
170,89 \$/an — mécanicien et débosseleur

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

15 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux régulier
3 ans	15 jours	taux régulier
6 ans	20 jours	taux régulier
13 ans	25 jours	taux régulier

N.B. Le salarié temporaire reçoit au 1^{er} juillet de chaque année l'équivalent de 4 % du salaire gagné durant les 12 mois précédents. Cependant, le salarié temporaire ayant trois saisons et plus de service à la Ville reçoit 6 % du salaire gagné durant la saison travaillée.

Paie supplémentaire

Après 23 ans de service, le salarié a droit à 5 jours supplémentaires qui peuvent être payés ou remis en temps au choix du salarié. À compter de la 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 paternité

4 jours payés

2. Congé d'adoption

4 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Prime : payée à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié permanent : 120 000 \$

— retraité : 5 000 \$

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 120 heures. Dans le cas des nouveaux salariés permanents et des salariés temporaires, le crédit de maladie sera accordé au prorata des mois de travail complétés dans l'année civile.

Le salarié peut utiliser un maximum de 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

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 100 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au Bureau du commissaire général du travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification. Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant : l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

Définitions

Statut de la convention : indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvelle-

ment de convention ou d'une sentence arbitrale.

Date de signature : indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

() : indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

N : indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

R : indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations, il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux oc-

cupations les mieux rémunérées. Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

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

Congés annuels payés : les congés attribués aux salariés en stage probatoire et à ceux ayant moins d'une année de service n'apparaissent habituellement pas dans le tableau.

Crédits

Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction des études et des politiques composée de Daniel Ferland et de Carole Julien, sous la supervision de Pierre Boutet.