

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-7-23)

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

18

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 (2001-07-18)

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS ET BOISSONS			
Unidindon inc. (Saint-Jean-Baptiste)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'abattoir de volaille de Saint-Jean-Baptiste — CSN	1	3
TEXTILES			
Produits Johnson & Johnson inc. (Montréal)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 115 — FTQ	2	4
PÂTES ET PAPIERS			
Emballages Mitchel-Lincoln Itée (Saint-Laurent)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 648 — FTQ	3	5
Paperboard Cartech, division de Emballages Paperboard inc. (East Angus)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons d'East Angus inc. — CSN et La Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt — CSN	4	7
IMPRIMERIE			
Imprimeries Transcontinental inc., division Montréal (Boucherville)	Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	5	8
PRODUITS DU PÉTROLE			
Péto Canada inc., raffinerie de Montréal (Pointe-aux-Trembles)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 175 — FTQ	6	9
TRANSPORT			
Transport Thom Itée (Gatineau)	L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ	7	11
ÉDUCATION			
Le Musée du Québec	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2992 — FTQ	8	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
SERVICES PERSONNELS			
Les Hôtels Harilela Itée (Saint-Laurent) Hôtel Quality Dorval	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	9	14
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Société immobilière du Québec	Le Syndicat des employées et employés de la Société immobilière du Québec, lo- cal 2929, SCFP — FTQ	10	15
Notes techniques			18

**Unidindon inc. (Saint-Jean-Baptiste)
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'abat-
toir de volaille de Saint-Jean-Baptiste — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (305) 370
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 96 ; hommes : 274
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005
- **Date de signature :** 18 mai 2001
- **Durée normale du travail**
Salarié d'usine
8 heures/j, 40 heures/sem.
Préposé à la réfrigération
moyenne de (42) 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Salarié d'usine, 350 salariés

1^{er} janv. 2001 **1^{er} juill. 2001** **1^{er} janv. 2002** **1^{er} juill. 2002** **1^{er} janv. 2003**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
15,15 \$	15,30 \$	15,45 \$	15,60 \$	15,75 \$
(14,90 \$)				

1^{er} juill. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} juill. 2004** **1^{er} janv. 2005** **1^{er} juill. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
15,90 \$	16,10 \$	16,30 \$	16,50 \$	16,70 \$

2. Salarié d'entretien « maintenance » et [N] salarié préposé « magasinier »

1^{er} janv. 2001 **1^{er} juill. 2001** **1^{er} janv. 2002** **1^{er} juill. 2002** **1^{er} janv. 2003**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
16,40 \$	16,55 \$	16,70 \$	16,85 \$	17,00 \$
(16,15 \$)				

1^{er} juill. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} juill. 2004** **1^{er} janv. 2005** **1^{er} juill. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
17,15 \$	17,35 \$	17,55 \$	17,75 \$	17,95 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 80 % du taux prévu, 90 % après 1 an et 100 % après 2 ans.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2001 **1^{er} juill. 2001** **1^{er} janv. 2002** **1^{er} juill. 2002**

0,25 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

1^{er} janv. 2003 **1^{er} juill. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} juill. 2004**

0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

1^{er} janv. 2005 **1^{er} juill. 2005**

0,20 \$/heure	0,20 \$/heure
---------------	---------------

Rétroactivité

Un montant de 0,25 \$/heure est versé rétroactivement au 1^{er} janvier 2001 pour toutes les heures travaillées incluant les heures payées et pour les jours fériés payés ainsi que les jours de maladie payés.

- **Primes**

Soir ou nuit : 0,40 \$/heure

- **Allocations**

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité et de travail : fournies par l'employeur

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2001	2002		
1 an	1	2 sem.	4 %
5 ans	5	3 sem.	6 %
10 ans	10	4 sem.	8 %
18 ans	18	5 sem.	10 %
—	30 [N]	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale. Elle doit reprendre son travail entre le 45^e et le 365^e jour suivant l'accouchement.

Une prolongation du congé est possible sur présentation d'un certificat médical et l'absence ne doit pas excéder 14 mois après l'accouchement.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et [N] 3 jours sans solde

4. Congé parental

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.

Un seul des deux conjoints travaillant pour l'employeur peut bénéficier d'un tel congé.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 3,47 \$/sem./protection familiale, 7,41 \$/sem. au 18 mai 2001, 10,37 \$/sem. au 1^{er} janvier 2002, 11,85 \$/sem. au 1^{er} janvier 2003, 13,33 \$/sem. au 1^{er} janvier 2004 et 14,82 \$/sem. au 1^{er} janvier 2005 ; 2,54 \$/sem./protection individuelle, 4,56 \$/sem. au 18 mai 2001, 6,38 \$/sem. au 1^{er} janvier 2002, 7,29 \$/sem. au 1^{er} janvier 2003, 8,20 \$/sem. au 1^{er} janvier

2004 et 9,11 \$/sem. au 1^{er} janvier 2005 ; 2,83 \$/sem./couverture exemptée [N] au 18 mai 2001, 3,96 \$/sem. au 1^{er} janvier 2002, 4,52 \$/sem. au 1^{er} janvier 2003, 5,09 \$/sem. au 1^{er} janvier 2004 et 5,66 \$/sem. au 1^{er} janvier 2005

1. Congés de maladie

Le salarié qui a moins de 1 an d'ancienneté au 18 mai 2001 a droit à un crédit de 8 heures de congés de maladie/2 mois complets d'ancienneté jusqu'à un maximum de 48 heures.

Le salarié qui a accumulé 1 an et plus d'ancienneté au 1^{er} janvier d'une année a droit à un crédit de congés de maladie déterminé comme suit :

Service	Crédit
1 an	48 heures
7 ans	64 heures
10 ans	80 heures
15 ans	96 heures

Le paiement des heures accumulées est fait en 3 versements égaux au taux de salaire de base du salarié sous forme d'avance, soit vers le 15 décembre, le 15 avril et le 15 août de chaque année.

(Les heures non utilisées ou non payées sont remboursées au salarié à la fin de l'année civile [R].)

4

2

Produits Johnson & Johnson inc. (Montréal) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 115 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (497) 680
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 192 ; hommes : 488
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2000
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2003
- **Date de signature** : 19 mars 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Préposé à la chambre des bouilloires**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/j, 24 heures/sem.
- **Salaires**

1. Nettoyeur

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
/heure 17,92 \$ (18,00 \$)	/heure 18,28 \$	/heure 18,78 \$

2. Opérateur, 125 salariés

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
/heure 21,82 \$ (21,18 \$)	/heure 22,26 \$	/heure 22,87 \$

3. Mécanicien de machines fixes classe 1

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
/heure 26,22 \$ (25,46 \$)	/heure 26,74 \$	/heure 27,48 \$

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
3 %	2 %	2,75 %

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure — début entre 10 h et 17 h 59

Nuit : 0,75 \$/heure — début entre 18 h et 6 h 29

Préposé à la chambre des bouilloires :

25 % du taux horaire régulier — de 8 h le samedi à 8 h le dimanche

50 % du taux horaire régulier — de 8 h le dimanche à 8 h le lundi

Chef d'équipe : 10 % du taux régulier

Entraînement : 10 % du taux régulier — salarié qui prépare un programme spécialisé d'entraînement sur certaines opérations et/ou entraîne un autre salarié sur une fonction définie, pour toutes les heures consacrées à cette activité

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
Opérateur technique «A» [N] :	1 \$/heure	1,02 \$/heure	1,05 \$/heure

Opérateur de robot [N] : 1 heure payée/8 heures travaillées

Remplacement [N] : 1,25 \$/heure — salarié permanent de l'équipe volante

Opérations continues : (0,31 \$) 0,34 \$/heure

Assiduité : 4 heures au taux régulier/12 heures complètes dans une journée normale de travail — équipe de fin de semaine

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils :

263 \$/an — mécanicien (ajusteur de cartes [R]) qui a 1 an de service

184 \$/an — technicien, plombier et aide-métier qui ont 1 an de service

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

N.B. Taux régulier au 1^{er} mai.

Paie supplémentaire **N**

À compter du 1^{er} mai 2001, l'employeur verse un pécule de 100 \$/sem. de vacances prise entre le 1^{er} novembre et le 14 mai de l'année subséquente excluant la période des fêtes et les vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date d'accouchement. Cependant, ce congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur recommandation médicale, le congé pourra prendre effet plus tôt et/ou être prolongé.

À la suite du congé de maternité, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 12 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

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

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

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 75 % du salaire horaire de base calculé sur une base de 40 heures/sem. pendant les 28 premiers jours et 80 % pour les jours suivants et ce, pour une période maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié ; à compter du 1^{er} mai 2001 **N**, payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 55 % du salaire de base non imposable, 50 % du salaire de base imposable à compter du 1^{er} mai 2001

N.B. Le salarié peut également souscrire à une option facultative afin de majorer la couverture d'assurance à 60 % ou 66,67 % sur une base volontaire. Dans un tel cas, il doit assumer le coût des primes liées à cette protection supplémentaire.

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$/an/famille

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

3

Emballages Mitchel-Lincoln ltée (Saint-Laurent) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 648 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 182
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 octobre 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2007
- **Date de signature** : 25 mai 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Concierge et aide général

1^{er} nov. 2000 **1^{er} nov. 2001** **1^{er} nov. 2002** **1^{er} nov. 2003** **1^{er} nov. 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
16,71 \$ (16,30 \$)	16,96 \$	17,21 \$	17,56 \$	17,91 \$

1^{er} nov. 2005 **1^{er} nov. 2006**

/heure	/heure
18,27 \$	18,72 \$

2. Expéditeur/receveur et opérateur de chariot élévateur, 25 salariés

1^{er} nov. 2000 **1^{er} nov. 2001** **1^{er} nov. 2002** **1^{er} nov. 2003** **1^{er} nov. 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
18,34 \$ (17,89 \$)	18,61 \$	18,89 \$	19,27 \$	19,65 \$

1^{er} nov. 2005 **1^{er} nov. 2006**

/heure	/heure
20,05 \$	20,55 \$

3. Électricien «A-2»

1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
/heure 25,66 \$ (25,03 \$)	/heure 26,04 \$	/heure 26,43 \$	/heure 26,96 \$	/heure 27,50 \$

1^{er} nov. 2005 1^{er} nov. 2006

/heure 28,05 \$	/heure 28,75 \$
--------------------	--------------------

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
2,5 %	1,5 %	1,5 %	2 %	2 %
1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006			
2 %	2,5 %			

6

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure — de (15 h) 14 h 30 à (23 h) 22 h 30

Nuit : 0,70 \$/heure — de (23 h) 22 h 30 à (7 h) 6 h 30

• Allocations

Outils : 15 %/an comme valeur de remplacement pour une évaluation de 3 500 \$ — mécanicien, machiniste et aide-mécanicien

Habits de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié actif qui a au moins 6 mois de service

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis jusqu'à un maximum de (70 \$) 85 \$ + la TPS

Ce montant est majoré de 5 \$ pour chaque mois que la durée des chaussures de sécurité dépasse 12 mois jusqu'à un maximum de (120 \$) 130 \$. L'année de référence débute alors à nouveau à la date que le montant est versé.

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié qui a travaillé 1 000 heures payées au cours de l'année de référence a droit au pourcentage ou au taux régulier, soit le plus élevé des deux.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25 ans et plus de service a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances dans l'année où il atteint l'âge de 60 ans.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

(La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines consécutives. Elle doit reprendre son travail dans les 20 semaines après son départ à moins d'en être incapable pour des raisons médicales.)

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental **N**

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel, maximum 50 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— conjoint : 5 000 \$

— enfant 24 heures et moins de 22 ans ou 22 ans, mais moins de 25 ans si étudiant à plein temps : 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 65 % du salaire hebdomadaire jusqu'au montant maximal prévu par l'assurance emploi ou 447 \$/sem., soit le plus élevé des deux et ce, pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ; 4^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 65 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 1 669 \$/mois et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à un maximum de 12 mois

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles sans franchise et sans maximum

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention et de restauration sans maximum ; remboursement à 50 % des frais de restauration majeure jusqu'à un maximum de 2 000 \$, sans franchise ; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie sans franchise jusqu'à un maximum global de 1 000 \$ pour enfants de moins de 22 ans ou 25 ans si étudiants à plein temps

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles à raison de 150 \$/24 mois/personne assurée, 175 \$ à compter du 1^{er} novembre 2003 et 200 \$ à compter du 1^{er} novembre 2005 ; remboursement des frais pour les examens de la vue, minimum 30 \$

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 5 % du salaire gagné par le salarié, 5,5 % au 1^{er} novembre 2000, 6 % au 1^{er} novembre 2002 et 6,5 % au 1^{er} novembre 2004.

N.B. Le salarié qui désire acheter des outils supplémentaires a droit à un remboursement de 50 % du coût jusqu'à concurrence de 275 \$/an, 300 \$ à compter du 1^{er} octobre 2003 et 325 \$ à compter du 1^{er} octobre 2004.

• **Jours fériés payés**

7,25 jours/an

• **Congés mobiles**

6 jours/an — salarié d'entretien et de jour
4 jours/an — salarié d'équipe

8

N.B. Les jours non utilisés sont payables sur la dernière paie de l'année civile.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
		2000-2001	2002-2003
1 an	2 sem.	taux régulier ou 4,6 %	taux régulier ou 4,8 %
4 ans	3 sem.	taux régulier ou 6,9 %	taux régulier ou 7,2 %
8 ans	4 sem.	taux régulier ou 9,2 %	taux régulier ou 9,6 %
15 ans	5 sem.	taux régulier ou 11,5 %	taux régulier ou 12,0 %
23 ans	6 sem.	taux régulier ou 13,8 %	taux régulier ou 14,4 %
30 ans	7 sem.	taux régulier ou 16,1 %	taux régulier ou 16,8 %

N.B. Le taux régulier est égal à 42 heures pour le salarié de jour, 41 heures pour le salarié d'équipe.

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} janvier et le 30 avril bénéficie d'une indemnité supplémentaire de 4 heures payées au taux régulier pour chaque semaine de vacances.

• **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. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour 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 pouvant atteindre 4 semaines.

2. Congé de paternité

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue pour (105 \$) 110 \$/mois/protection individuelle, 115 \$/mois à compter du 1^{er} octobre 2003 et (135 \$) 140 \$/mois/protection familiale, 145 \$/mois à compter du 1^{er} octobre 2003

Pour les employés de bureau, l'employeur paie jusqu'à 60 % de la prime totale ou moins si le montant d'assurance salaire est plus élevé que 40 % de la prime totale ; le salarié paie la prime d'assurance salaire et une partie des autres bénéficiaires.

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :
— retraité : 10 000 \$

2. Assurance maladie

Il existe une assurance médicaments pour les salariés retraités.

3. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % de son revenu, 4 % à compter du 1^{er} janvier 2003 ; l'employeur maintient la pratique actuelle de capitalisation du régime en fonction des rapports d'évaluation actuarielle.

N.B. Si la compagnie fait plus d'un million de profit net, elle verse l'équivalent de 25 % du montant cotisé par les salariés au régime de retraite et ce, en montant forfaitaire. Si la compagnie fait plus de 3 millions de profit net, elle verse l'équivalent de 50 % du montant cotisé par les salariés au régime de retraite et ce, en montant forfaitaire. La période de référence pour la cotisation annuelle du salarié et le calcul des profits nets s'étend du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001 et du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002.

5

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 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 :** 15 mars 2002
- **Échéance de la présente convention :** 15 mars 2008
- **Date de signature :** 9 avril 2001
- **Durée normale du travail**
minimum de 36 heures/sem., maximum de 48 heures/sem.

• **Salaires**

1. Empileur et aide-relieur

	15 mars 2002	15 mars 2003	15 mars 2004	15 mars 2005
début	/heure 10,27 \$ (10,02 \$)	/heure 10,53 \$	/heure 10,79 \$	/heure 11,06 \$
après 18 mois	12,11 \$ (11,81 \$)	12,41 \$	12,72 \$	13,04 \$
15 mars 2006	15 mars 2007			
/heure	/heure			
11,34 \$	11,62 \$			
13,36 \$	13,70 \$			

2. 1^{er} pressier, 25 salariés

	15 mars 2002	15 mars 2003	15 mars 2004	15 mars 2005
début	/heure 24,88 \$ (24,27 \$)	/heure 25,50 \$	/heure 26,14 \$	/heure 26,79 \$
après 6 mois	26,70 \$ (26,05 \$)	27,37 \$	28,05 \$	28,75 \$

15 mars 2006 15 mars 2007

/heure	/heure
27,46 \$	28,15 \$
29,47 \$	30,21 \$

3. Chef mécanicien et électricien «A-2»

15 mars 2002 15 mars 2003 15 mars 2004 15 mars 2005 15 mars 2006

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
26,70 \$ (26,05 \$)	27,37 \$	28,05 \$	28,75 \$	29,47 \$

15 mars 2007

/heure
30,21 \$

Augmentation générale

15 mars 2002 15 mars 2003 15 mars 2004 15 mars 2005 15 mars 2006

2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
-------	-------	-------	-------	-------

15 mars 2007

2,5 %

• Primes

Soir : 1,25 \$/heure — entre 15 h et 23 h

Nuit : 1,55 \$/heure — entre 19 h et 7 h ; entre 23 h et 7 h

Disponibilité : 100 \$/sem. de disponibilité

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

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

Assiduité : montant équivalant à 12 heures au taux horaire en vigueur payable le ou avant le 1^{er} février de chaque année — salarié présent pour tous les jours inscrits à l'horaire dans une année complète

Fusion : 2 000 \$ — salarié permanent et salarié actuellement en probation une fois celle-ci terminée

750 \$ — salariés temporaires à l'emploi le 9 avril 2001

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers ou bottines de sécurité : fournis et remplacés au besoin jusqu'à un maximum de (80 \$) 85 \$/paire, 90 \$ au 15 mars 2002 — salarié qui a terminé sa période de probation

Lunettes de sécurité prescrites : 150 \$ maximum/2 ans

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Outils :

(300 \$) 350 \$/an — mécanicien, machiniste d'entretien, électricien et électrotechnicien qui ont complété leur période de probation

100 \$/an — aide d'entretien qui a complété sa période de probation

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congé mobile

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à (50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié) 100 % par l'employeur pour le plan de base, à 60 % par l'employeur pour le plan «A» ainsi qu'à 40 % par l'employeur pour le plan «B»

1. Congés de maladie

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

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

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

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

6

Péto Canada inc., raffinerie de Montréal (Pointe-aux-Trembles)

**et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 175 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 260

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 250

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 janvier 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 janvier 2004
- **Date de signature** : 24 avril 2001
- **Durée normale du travail**

Salarié de jour
moyenne de 40 heures/sem.

Salariés d'équipe
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier/service de l'entretien

1^{er} févr. 2001 **1^{er} févr. 2002** **1^{er} févr. 2004**

/heure	/heure	/heure
19,75 \$ (19,08 \$)	20,34	20,95 \$

2. Technicien 2/opérations, 80 salariés

1^{er} févr. 2001 **1^{er} févr. 2002** **1^{er} févr. 2004**

/heure	/heure	/heure
31,11 \$ (30,06 \$)	32,05 \$	33,01 \$

2. Technicien I

1^{er} févr. 2001 **1^{er} févr. 2002** **1^{er} févr. 2004**

/heure	/heure	/heure
32,63 \$ (31,53 \$)	33,61 \$	34,62 \$

N.B. Il existe un programme de progression basée sur le rendement pour l'ensemble des salariés.

Augmentation générale

1^{er} févr. 2001 **1^{er} févr. 2002** **1^{er} févr. 2003**

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

• Primes

Quart :

2,5 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 7 h à 19 h

6,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 19 h à 7 h

4,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 16 h à 24 h

7,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 0 h à 8 h

Supervision : 12 % du salaire de base lorsqu'un salarié est requis de remplir les responsabilités d'un chef d'équipe local à l'entretien, l'entrepôt ou l'instrumentation ; d'un coordonnateur de jour, d'un adjoint au contremaître de quart ou d'un contremaître de quart à l'opération ; d'un superviseur au laboratoire

N.B. Le salarié a également droit à cette prime lorsqu'il effectue, à la place d'un superviseur, les fonctions de coordonnateur principal à l'opération lors d'un arrêt majeur

Technicien au laboratoire : 12 % du taux de technicien 2 — technicien affecté à un horaire spécial

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

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

Souliers ou bottes de sécurité : (90 \$) 150 \$/an

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 % ou taux régulier
10 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
(18) 19 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
25 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 20 semaines de service dans les 12 mois qui précèdent le début du congé et qui est à l'emploi la veille de l'avis du congé a droit à un congé sans solde n'excédant pas 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou 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 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.

• Avantages sociaux

1. Assurance salaire

Le salarié permanent a droit de recevoir les prestations suivantes :

Service	100 % du salaire	75 % du salaire
moins de 1 an	2 sem.	24 sem. suivantes
1 an	4 sem.	22 sem. suivantes
2 ans	6 sem.	20 sem. suivantes
3 ans	8 sem.	18 sem. suivantes
4 ans	10 sem.	16 sem. suivantes
5 ans	12 sem.	14 sem. suivantes
6 ans	14 sem.	12 sem. suivantes
7 ans	16 sem.	10 sem. suivantes
8 ans	18 sem.	8 sem. suivantes
9 ans	20 sem.	6 sem. suivantes
10 ans	22 sem.	4 sem. suivantes
11 ans	24 sem.	2 sem. suivantes
12 ans et plus	26 sem.	—

**Transport Thom Itée (Gatineau)
et**

L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (101) 102
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 23 % ; hommes : 77 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : chauffeurs et employés de garage
- **Échéance de la convention précédente** : 31 août 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2004
- **Date de signature** : 15 mai 2001
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., nombre d'heures/sem. variable selon les besoins et les exigences du service de transport

Salariés de garage

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Laveur

1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
/heure 7,50 \$ (7,00 \$)	/heure 8,00 \$	/heure 8,25 \$	/heure 8,50 \$

2. Chauffeur d'autobus régulier, 86 salariés

1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
/heure 13,83 \$ (13,43 \$)	/heure 14,08 \$	/heure 14,33 \$

3. Mécanicien n° 1

1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
/heure 16,78 \$ (16,28 \$)	/heure 17,28 \$	/heure 17,53 \$	/heure 17,78 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
Chauffeur d'autobus régulier	0,40 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
Salariés de garage	1 ^{er} avril 2001 0,50 \$/heure	1 ^{er} sept. 2001 0,50 \$/heure	1 ^{er} avril 2002 0,25 \$/heure
	1 ^{er} avril 2003 0,25 \$/heure		

Montants forfaitaires

L'employeur verse un montant de 10 000 \$ pour tous les salariés régis par la présente convention collective réparti de la façon suivante : 50 \$ pour le salarié qui a moins de 3 ans d'ancienneté au 1^{er} avril 2001 et le solde restant distribué en parts égales à tous les salariés qui ont 3 ans d'ancienneté et plus au 1^{er} avril 2001.

Ces montants seront payés aux salariés dans la 2^e semaine du mois de mai 2001.

• **Primes**

Retour d'un autobus au domicile : 75 \$/an

• **Allocations**

Bottes de sécurité : 1 paire/an — salarié de garage

Uniformes : fournis par l'employeur — salarié de garage

• **Jours fériés payés**

10 jours/an — salarié de garage

• **Congés annuels payés**

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
5 ans	6 %
10 ans	(7 %) 8 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité [N]

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 mois. Sur recommandation de son médecin traitant, la salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du 7^e mois de grossesse, soit 90 jours avant la date probable de l'accouchement.

La salariée doit reprendre son travail lors de la 1^{re} journée du 19^e mois suivant son départ.

2. Congé de paternité [N]

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié est un chauffeur régulier

3. Congé d'adoption [N]

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié est un chauffeur régulier

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Les régimes existants d'assurance vie et d'assurance maladie sont maintenus en vigueur pour le salarié régulier.

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

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à 1 jour/mois de travail non cumulatif d'année en année et ce, jusqu'à un maximum de 10 jours pour le chauffeur et de 12 jours pour le salarié de garage.

Les jours non utilisés sont payables pendant la 1^{re} semaine d'avril (et un maximum de 3 jours de maladie pourra être accumulé et payé au cours de l'année suivante).

(2. Régime de retraite [R])

(Cotisation : l'employeur contribue pour une somme de 9 000 \$/an pour l'ensemble des salariés qui participent au REER)

**Le Musée du Québec
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2992 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 ; hommes : 40
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique et ouvrier
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} janvier 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 16 mai 2001
- **Durée normale du travail**
Ouvriers
7,75/heures/j, 38,75 heures/sem.
Bureau et technique
7 heures/j, 35 heures/sem.
Surveillant
8 heures/j, 40 heures/sem.
12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.— salarié assigné à la console de sécurité

• **Salaires**

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Auxiliaire en informatique classe 10 et téléphoniste/réceptionniste

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
éch. 1	/an 23 669 \$ (23 322 \$)	/an 24 253 \$	/an 24 856 \$	/an 25 477 \$
éch. 3	24 783 \$ (24 418 \$)	25 404 \$	26 043 \$	26 701 \$

2. Préposé aux visiteurs, 11 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
éch. 1	/an 23 669 \$ (23 322 \$)	/an 24 253 \$	/an 24 856 \$	/an 25 477 \$
éch. 4	25 367 \$ (24 984 \$)	26 007 \$	26 664 \$	27 340 \$

3. Technicien en informatique classe principale

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
éch. 1	/an 36 910 \$ (36 362 \$)	/an 37 841 \$	/an 38 791 \$	/an 39 759 \$
éch. 7	45 384 \$ (44 708 \$)	46 516 \$	47 685 \$	48 872 \$

OUVRIERS

1. Surveillant de la propriété

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure 13,27 \$ (13,07 \$)	/heure 13,60 \$	/heure 13,94 \$	/heure 14,29 \$

2. Manutentionnaire, 11 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure 13,57 \$ (13,37 \$)	/heure 13,91 \$	/heure 14,26 \$	/heure 14,62 \$

3. Menuisier/ébéniste

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure 18,05 \$ (17,78 \$)	/heure 18,50 \$	/heure 18,96 \$	/heure 19,43 \$

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 %

N.B. Les ajustements salariaux consentis par le gouvernement aux employés du secteur public durant la période s'étendant du 1^{er} juillet 2002 au 31 décembre 2003 seront également appliqués aux employés couverts par la présente convention.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires qui lui est versée au plus tard dans les 45 jours suivant le 16 mai 2001.

• **Primes**

Soir : 1^{er} janv. 99 1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002

(0,55 \$) 0,56 \$/heure 0,57 \$/heure 0,58 \$/heure 0,59 \$/heure
— pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire, salarié dont la moitié et plus de l'horaire se situe entre 19 h et 24 h ; pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h, salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal se situe entre 19 h et 24 h

Nuit : (0,81 \$) 1^{er} janv. 99 1^{er} janv. 2000
0,82 \$/heure 0,84 \$/heure

— salarié dont la moitié et plus de l'horaire se situe entre 0 h et 7 h ; pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h, salarié dont la moitié de l'horaire normal se situe entre 0 h et 7 h

À compter du 6 avril 200, la prime de nuit est :

11 % du traitement horaire — moins de 5 ans de service ou service continu
12 % du traitement horaire — 5 à 10 ans de service ou service continu
14 % du traitement horaire — 10 ans et plus de service ou service continu

Fin de semaine :

1^{er} janv. 99 1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002
(2,25 \$) 2,28 \$/heure 2,34 \$/heure 2,40 \$/heure 2,46 \$/heure
— salarié requis de travailler une 2^e fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci

Disponibilité : 1 heure payée/période de 8 heures

Fermeture de l'établissement :

1^{er} janv. 99 1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002
2,28 \$/heure 2,34 \$/heure 2,40 \$/heure 2,46 \$/heure
— salarié requis de demeurer au travail lors de la suspension des activités

N.B. Les primes seront ajustées, le cas échéant, pour y intégrer le résultat des ententes intervenues dans le secteur public.

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Uniformes et vêtement spécial : fournis par l'employeur lorsque requis

- **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**

N.B. Les droits parentaux seront ajustés, le cas échéant, pour y intégrer le résultat des ententes intervenues dans le secteur public.

- 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 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.

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.

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

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

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

La salariée qui ne se prévaut pas du congé de 2 ans peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire pour une durée de (10) 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son traitement hebdomadaire durant (10) 12 semaines. Si elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours payés

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

Le salarié qui ne se prévaut pas du congé de 2 ans peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

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

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

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

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé de 2 ans peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues. Toutefois, ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

- **Avantages sociaux**

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

— salarié travaillant 70 % et plus du temps complet : 6 400 \$
— salarié travaillant plus de 25 % et moins de 70 % du temps complet : 3 200 \$

- 2. **Congés de maladie**

Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 7 jours. Les jours non utilisés sont payés au 31 mars de chaque année au taux de traitement en vigueur à cette date.

Le salarié peut, au 31 mars de chaque année, choisir de ne pas monnayer le solde des 7 jours non utilisés à cette date. Le salarié ayant fait ce choix ajoute le solde, au 31 mars, de ses jours non utilisés qui deviennent non monnayables à sa réserve de congés de maladie.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 100 % du salaire pour une période équivalant au moindre de 7 jours ouvrables ou du nombre de jours de congés de maladie accumulés ; à compter de la 8^e journée et pour une période maximale de 1 mois, le salarié reçoit 80 % de son traitement ; après cette période, 70 % du traitement jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité sans dépasser la date où il prend sa retraite.

LONGUE DURÉE

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

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie la pleine contribution pour le salarié travaillant 70 % et plus du temps complet après 1 mois de service continu sans excéder le moindre des montants suivants : (4,50 \$) 5 \$/mois/protection familiale et (1,80 \$) 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le salarié

Frais assurés : remboursement des médicaments prescrits, transport en ambulance, frais hospitaliers et médicaux hors Québec, frais d'achat d'un membre artificiel ou autres fournitures et services prescrits

5. Régime de retraite

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

• **Date de signature** : 27 avril 2001

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Chauffeur

10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur, hôte et autres occupations

27 avril 2001

	/heure
après 3 mois	6,40 \$
après 5 ans	7,75 \$

2. Chef de partie/division cuisine

27 avril 2001

	/heure
après 3 mois	11,75 \$
après 5 ans	13,00 \$

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 6 octobre 2000. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 27 avril 2001 pour les 3 premiers mois de rétroactivité et dans les 90 jours suivant le 27 avril 2001 pour les 3 derniers mois de rétroactivité.

• **Allocations**

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes ou souliers de sécurité : payés par l'employeur

• **Jours fériés payés**

8 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie une indemnité égale à 3,26 % du salaire gagné.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit au cours de sa grossesse à 2 jours sans solde dans le cas d'un rendez-vous chez le médecin ou de cours prénataux.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 1 semaine sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 1 semaine sans solde

**Les Hôtels Harilela Itée (Saint-Laurent)
Hôtel Quality Dorval
et
Le Syndicat québécois des employées et employés
de service, section locale 298 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 45 % ; hommes : 55 %
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la présente convention** : 26 avril 2004

• Avantages sociaux

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié à plein temps a droit à un crédit de 3 jours. Les jours non utilisés sont payés au plus tard sur la paie couvrant le 31 décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : à compter du 27 avril 2002, l'employeur verse 1 % du salaire du salarié au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pourvu que le salarié verse au moins le même montant.

10

**La Société immobilière du Québec
et
Le Syndicat des employées et employés de la Société
immobilière du Québec, local 2929, SCFP — FTQ**

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (489) 494

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 290 ; hommes : 204

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : ouvriers, bureau et technique

• Échéance de la convention précédente : 31 décembre 99

• Échéance de la présente convention : 31 décembre 2003

• Date de signature : 29 mai 2001

• Durée normale du travail

Salarié de bureau et technicien

7 heures/j, 35 heures/sem.

Personnel nordique/bureau et technique et opérateur d'ordinateur

40 heures/sem.

Ouvrier

7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.

Ouvrier de l'entretien

8 heures/j, 40 heures/sem.

Mécanicien de machines fixes

38,75 heures/sem. ou moyenne de (41) 40 heures/sem.

Magasinier

38,75 heures/sem.

• Salaires

OUVRIERS

1. Préposé au stationnement

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 13,40 \$ (13,20 \$)	/heure 13,74 \$	/heure 14,08 \$	/heure 14,43 \$

2. Électricien, plombier et autres occupations, 49 salariés

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 18,24 \$ (17,97 \$)	/heure 18,70 \$	/heure 19,17 \$	/heure 19,65 \$

3. Mécanicien de machines fixes

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 19,03 \$ (18,75 \$)	/heure 19,51 \$	/heure 20,00 \$	/heure 20,50 \$

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Agent de secrétariat II

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
éch. 1	/heure 13,09 \$ (12,90 \$)	/heure 13,42 \$	/heure 13,76 \$	/heure 14,10 \$
éch. 6	/heure 15,15 \$ (14,93 \$)	/heure 15,53 \$	/heure 15,92 \$	/heure 16,32 \$

2. Technicien en immobilier, 95 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
éch. 1	/heure 15,83 \$ (15,60 \$)	/heure 16,23 \$	/heure 16,64 \$	/heure 17,06 \$
éch. 12	/heure 22,48 \$ (22,15 \$)	/heure 23,04 \$	/heure 23,62 \$	/heure 24,21 \$

3. Technicien en bâtiment et autres occupations

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
éch. 1	/heure 16,45 \$ (16,21 \$)	/heure 16,86 \$	/heure 17,28 \$	/heure 17,71 \$
éch. 12	/heure 23,90 \$ (23,55 \$)	/heure 24,50 \$	/heure 25,11 \$	/heure 25,74 \$

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 %
1^{er} janv. 2003			

selon la politique salariale
du gouvernement du Québec

• Primes

1^{er} janv. 99 **1^{er} janv. 2000** **1^{er} janv. 2001** **1^{er} janv. 2002**
Soir : (0,55 \$) 0,56\$/heure 0,57 \$/heure 0,58 \$/heure 0,59 \$/heure
 — pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire, salarié dont la moitié et plus de l'horaire se situe entre 19 h et 24 h ; pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h, salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal se situe entre 19 h et 24 h

1^{er} janv. 99 **1^{er} janv. 2000**
Nuit : (0,81 \$) 0,82 \$/heure 0,84 \$/heure
 — salarié dont la moitié et plus de l'horaire se situe entre 0 h et 7 h ; pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h, salarié dont la moitié de l'horaire normal se situe entre 0 h et 7 h

À compter du 29 mai 2001, la prime de nuit est :

11 % du traitement horaire — moins de 5 ans de service
 12 % du traitement horaire — 5 à 10 ans de service
 14 % du traitement horaire — 10 ans et plus de service

Fin de semaine :

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
(2,25 \$)	2,28 \$/heure	2,34 \$/heure	2,40 \$/heure	2,46 \$/heure

— salarié requis de travailler une 2^e fin de semaine consécutive et pour toutes les fins de semaine consécutives suivantes

Chef d'équipe/ouvrier : 5 % du taux de salaire

Maître électricien : 7,4 % du salaire annuel de base — électricien ou électricien principal qui exerce l'occupation de maître électricien et qui possède une licence «A2», à la condition qu'il y ait «levée d'un permis»

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

- **Allocations**

Uniformes ou vêtements spéciaux : fournis par l'employeur lorsque requis

Ambiance :

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	28,33 \$ /mois	13,80 \$/2 sem.	14,14 \$/2 sem.	14,49 \$/2 sem.

— salarié qui travaille dans une institution pénale et qui, en raison de la nature de la fonction, est régulièrement en contact avec les prisonniers

Adaptation :

100 % de l'allocation d'isolement du secteur — 1^{re} année
 66,6 % de l'allocation d'isolement du secteur — 2^e année
 33,3 % de l'allocation d'isolement du secteur — 3^e année
 — salarié autochtone qui réside dans le territoire nordique et qui est appelé à exercer ses fonctions de façon régulière en dehors du secteur

Isolement : le montant varie selon le secteur visé :

Salarié	Montant			
	2000	2001	2002	
avec dépendant(s)	min.	6 497 \$/an	6 659 \$/an	6 825 \$/an
	max.	15 510 \$/an	15 898 \$/an	16 295 \$/an
sans dépendant	min.	4 544 \$/an	4 658 \$/an	4 774 \$/an
	max.	8 798 \$/an	9 018 \$/an	9 243 \$/an

Rétention : 8 % du traitement annuel — salarié entré en fonction avant le 31 décembre 91 dont le port d'attache est situé à Sept-Îles ou Port-Cartier

- **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

N.B. Le salarié qui a 30 ans d'ancienneté ou 55 ans d'âge peut utiliser jusqu'à un maximum de 10 jours de maladie/an pour prolonger ses vacances. Celui qui a 25 ans d'ancienneté ou 50 ans d'âge peut en utiliser jusqu'à un maximum de 5 jours/an **N**.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Celle qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date de l'accouchement a également droit à ce congé.

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

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité d'une durée de 6 semaines. Elle a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans en prolongation de son congé de maternité. La salariée peut également utiliser les congés de maladie en prolongation du congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service a droit à 93 % de son traitement hebdomadaire 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 traitement hebdomadaire pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

La salariée qui ne participe pas à un régime de retraite a droit à une indemnité de 95 % de son traitement.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base durant 10 semaines.

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

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

Le salarié peut utiliser jusqu'à un maximum de 10 jours de maladie en prolongation du congé de paternité.

2. Congé d'adoption

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

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

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

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

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié travaillant 70 % et plus du temps complet : 6 400 \$
— salarié travaillant plus de 25 % et moins de 70 % du temps complet :

3 200 \$

2. Congés de maladie

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 7,44 jours de congés de maladie monnayables. Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son salaire pour moins de la moitié des jours ouvrables, 0,62 jour ouvrable est débité de la banque de congés de maladie. Les jours non utilisés sont payés à la dernière paie de mai de chaque année.

L'ancienne banque de congés de maladie non monnayables est maintenue en vigueur.

Le salarié qui a moins de 13 jours de congés de maladie non monnayables dans sa banque peut utiliser ses jours monnayables pour rétablir sa banque de congés non monnayables à 13 jours.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 100 % du salaire pour une période équivalant au moindre de 7 jours ouvrables ou du nombre de jours de congés de maladie accumulés ; à compter de la 8^e journée et pour une période maximale de 1 mois, le salarié reçoit 80 % de son salaire ; après cette période, 70 % du salaire jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité sans dépasser l'âge de la retraite

LONGUE DURÉE

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

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie la pleine contribution pour le salarié travaillant 70 % et plus du temps complet sans excéder le moindre des montants suivants : 4,50 \$/mois/protection familiale et 1,80 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le salarié

Frais assurés : remboursement des médicaments prescrits, transport en ambulance, frais hospitaliers et médicaux hors Québec, frais d'achat d'un membre artificiel ou autres fournitures et services prescrits

5. Régime de retraite

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

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.

18

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.