

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-9-25)

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

25

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 (2001-09-24)

| Employeur | Syndicat | N° | Page |
|---|--|----|------|
| ALIMENTS ET BOISSONS | | | |
| Les Salaisons Brochu inc. (Saint-Henri) | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ | 1 | 3 |
| Agromex inc., division des viandes (Saint-Blaise-sur-Richelieu) | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ | 2 | 4 |
| Aliments Culinar (Canada) inc., division Viau (Montréal) | Le Syndicat national de la biscuiterie de Montréal, section Viau — CSN | 3 | 5 |
| CAOUTCHOUC | | | |
| IPL inc. (Saint-Damien-de-Buckland) | L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ | 4 | 6 |
| TEXTILES | | | |
| Cleyn & Tinker inc. (Huntingdon) | Les Travailleuses et travailleurs de l'alimentation et du commerce, local 137-T — FTQ | 5 | 8 |
| BOIS | | | |
| Industries Norbord inc. (Senneterre), division bois d'œuvre | Le Syndicat des travailleurs de Normick Perron inc., division Senneterre — CSN | 6 | 9 |
| MEUBLES ET AMEUBLEMENT | | | |
| Bestar inc. (Lac-Mégantic) | La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ | 7 | 10 |
| PÂTES ET PAPIERS | | | |
| Emco Itée, matériaux de construction (Pont-Rouge) | Le Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Pont-Rouge inc. — CSD | 8 | 12 |
| PRODUITS CHIMIQUES | | | |
| Kronos Canada inc. (Vareennes) | Le Syndicat national des employés et employées de Kronos Canada — CSN | 9 | 13 |
| INDUSTRIES DIVERSES | | | |
| Exeltor inc. (Bedford) | Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 956 — FTQ | 10 | 14 |

| Employeur | Syndicat | N° | Page |
|---|---|-----------|-------------|
| COMMERCE DE DÉTAIL | | | |
| RONA L'entrepôt Mascouche 9027-0753 Québec inc. | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ | 11 | 16 |
| SANTÉ ET BIEN-ÊTRE | | | |
| Les Jardins du Haut-Saint-Laurent (1990) enr. (Saint-Augustin-de-Desmaures) | Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ | 12 | 17 |
| SERVICES PERSONNELS | | | |
| La Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal Cimetière Notre-Dame-des-Neiges | Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du cimetière Notre-Dame-des-Neiges — CSN | 13 | 18 |
| Corporation hôtelière Canadien Pacifique, Le Château Montebello | Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 4281 — FTQ | 14 | 20 |
| Cuisine de l'air Sky chefs Canada, compagnie (Dorval) | L'Union des chauffeurs de camions, homme d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ | 15 | 22 |
| ADMINISTRATION PUBLIQUE | | | |
| La Ville de Laval | La Fraternité des policiers de Laval inc. | 16 | 23 |
| Notes techniques | | | 25 |

**Les Salaisons Brochu inc. (Saint-Henri)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, section locale 503 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (380) 560
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 53 ; hommes : 507
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2006
- **Date de signature :** 28 juin 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Salarié/département de la saucisse fraîche

| | 1 ^{er} nov. 2000 | 1 ^{er} nov. 2003 | 1 ^{er} nov. 2004 | 1 ^{er} nov. 2005 |
|----------|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| classe 3 | 12,75 \$ (10,30 \$) ¹ (11,20 \$) ² | 12,94 \$ | 13,14 \$ | 13,33 \$ |
| classe 1 | 13,25 \$ (11,33 \$) ¹ (11,92 \$) ² | 13,45 \$ | 13,65 \$ | 13,86 \$ |

2. Salarié/département des viandes fraîches et services, 300 salariés

| | 1 ^{er} nov. 2000 | 1 ^{er} nov. 2003 | 1 ^{er} nov. 2004 | 1 ^{er} nov. 2005 |
|------------|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| classe 5 | 12,75 \$ | 12,94 \$ | 13,14 \$ | 13,33 \$ |
| (classe 4) | (11,33 \$) ¹ | | | |
| (classe 4) | (15,82 \$) ² | | | |
| classe 1 | 16,71 \$ (14,42 \$) ¹ (16,71 \$) ² | 16,96 \$ | 17,22 \$ | 17,47 \$ |

3. Salarié de la maintenance

| | 1 ^{er} nov. 2000 | 1 ^{er} nov. 2001 | 1 ^{er} nov. 2003 | 1 ^{er} nov. 2004 | 1 ^{er} nov. 2005 |
|--|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure | /heure |
| | 17,19 \$ (14,94 \$) ¹ (16,69 \$) ² | 17,69 \$ | 17,96 \$ | 18,22 \$ | 18,50 \$ |

¹ Salarié embauché après le 15 mai 95.

² Salarié à l'emploi le 15 mai 95.

N.B. Restructuration des échelles salariales.

Le nouveau salarié reçoit à son embauche 80 % du taux de salaire de sa classification, 85 % après 6 mois, 90 % après 12 mois, 95 % après 18 mois, et après 24 mois, il reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

| | | 1 ^{er} nov. 2000 | 1 ^{er} nov. 2001 | 1 ^{er} nov. 2003 | 1 ^{er} nov. 2004 |
|--|----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Saucisse fraîche, transformation et services | variable | | — | 1,5 % | 1,5 % |
| Viandes fraîches et services | variable | | 2,9 % * | 1,5 % | 1,5 % |
| Salariés de la maintenance | variable | 0,50 \$/heure | | 1,5 % | 1,5 % |
| 1^{er} nov. 2005 | | | | | |
| | | | | 1,5 % | |
| | | | | 1,5 % | |
| | | | | 1,5 % | |

* Appliqué sur le taux maximum de l'échelle salariale.

Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi le 28 juin 2001 a droit à un montant équivalant à 2 % du salaire gagné au cours des 8 mois précédant le 23 juin 2001 dans le cas des salariés embauchés après le 15 mai 95 et équivalant à 2 % du salaire gagné au cours des 12 mois précédant le 23 juin 2001 dans le cas des salariés embauchés avant le 15 mai 95. Le montant est payable dans les 15 jours suivant le 28 juin 2001.

Au plus tard le 15 janvier 2002, le salarié qui a complété sa période de probation et qui est à l'emploi a droit à un montant équivalant à 1 % du salaire gagné au cours de l'année 2001.

Au plus tard le 15 janvier 2003, le salarié qui a complété sa période de probation et qui est à l'emploi a droit à un montant équivalant à 1 % du salaire gagné au cours des 12 mois précédents.

Les 15 janvier 2004, 2005 et 2006, le salarié pour lequel l'ajustement de salaire ne procure pas d'augmentation de salaire ou une augmentation inférieure à 1,5 % a droit à un montant forfaitaire équivalant à la différence entre 1,5 % et le pourcentage d'augmentation reçu, appliqué sur le salaire gagné pendant les années 2003, 2004 et 2005 respectivement.

- **Primes**

Soir : 0,15 \$/heure

Nuit : 0,40 \$/heure

Chef d'équipe : 0,60 \$/heure

Outils personnels : remplacement des outils brisés par d'autres identiques et de même marque si la garantie du fabricant est expirée **[N]**

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

Bottes, souliers ou bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4,5 % |
| 2 ans | 2 sem. | 5,0 % |
| 3 ans | 2 sem. | 5,5 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6,0 % |
| 8 ans | 3 sem. | 7,5 % |
| 12 ans | 4 sem. | 8,0 % |
| 20 ans | 5 sem. | 10,0 % |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental **[N]**

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie et mutilations, une assurance salaire de courte durée et une assurance maladie. À compter du 1^{er} lundi de novembre 2001 **[N]**, l'assurance groupe comprendra un régime de soins dentaires.

Prime : l'employeur paie 46 \$/mois/protection familiale et 40,80 \$/mois/protection individuelle

À compter du début du 2^e mois suivant le 23 juin 2001, la prime sera payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié **[N]**.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} décembre de chaque année, le salarié régulier qui a travaillé 500 heures entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre de l'année précédente a droit à 5 jours s'il a plus de 2 ans d'ancienneté et à 4 jours s'il a moins de 2 ans d'ancienneté. Avant le 15 décembre de chaque année, l'employeur rembourse au salarié les jours de congés de maladie accumulés.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,18 \$/heure travaillée/salarié et un montant supplémentaire de 0,01 \$/heure travaillée si cela est nécessaire afin d'assurer le maintien du régime de classe «A» et ce, à partir du deuxième lundi suivant la réception d'un avis écrit du syndicat.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur continue de participer au REER collectif à raison de 2 % du taux horaire régulier du salarié qui a complété sa période de probation et ce, pour chaque heure régulière effectivement travaillée au cours d'une semaine. Toute cotisation de l'employeur cessera dès que débutera sa contribution au régime de retraite des TUAC.

À compter du premier lundi de novembre 2002, l'employeur paie 0,40 \$/heure travaillée/salarié, 0,45 \$/heure travaillée à compter du premier lundi de novembre 2003, 0,50 \$/heure

travaillée à compter du premier lundi de novembre 2004 et 0,55 \$/heure travaillée à compter du premier lundi de novembre 2005.

2

Agromex inc., division des viandes (Saint-Blaise-sur-Richelieu) et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (126) 230

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 23 ; hommes : 207

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 20 octobre 2003

Échéance de la présente convention : 31 mai 2007

• **Date de signature :** 8 juin 2001

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

• Salaires

1. Journalier, barbier et autres occupations, 60 salariés

| 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 | 1 ^{er} juin 2004 | 1 ^{er} juin 2005 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 11,25 \$ (10,25 \$) | /heure 11,75 \$ | /heure 12,25 \$ | /heure 12,45 \$ | /heure 12,65 \$ |

1^{er} juin 2006

/heure
12,80 \$

2. Désosseur, éviscérateur et autres occupations

| 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 | 1 ^{er} juin 2004 | 1 ^{er} juin 2005 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 15,45 \$ (14,45 \$) | /heure 15,95 \$ | /heure 16,45 \$ | /heure 16,65 \$ | /heure 16,85 \$ |

1^{er} juin 2006

/heure
17,00 \$

Augmentation générale

| 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 | 1 ^{er} juin 2004 | 1 ^{er} juin 2005 |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1 \$/heure | 0,50 \$/heure | 0,50 \$/heure | 0,20 \$/heure | 0,20 \$/heure |

1^{er} juin 2006

0,15 \$/heure

• Primes

Soir : 0,20 \$/heure — salarié de la salle de désossage

Chef d'équipe ou **[N] formateur :** (20 \$/sem.) 1 \$/heure

Sanitation : 1 \$/heure

Aliments Culinair (Canada) inc., division Viau (Montréal)
et
Le Syndicat national de la biscuiterie de Montréal, section Viau — CSN

- **Allocations**

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur selon les modalités prévues

(Dans le cas d'un nouveau salarié, l'employeur lui rembourse le coût d'achat d'une paire jusqu'à un maximum de 100 \$ et ce, dès qu'il a complété sa période de probation (R))

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Uniformes et vêtements de travail : l'employeur paie 50 % du coût d'achat jusqu'à un maximum de 150 \$/année civile

- **Jours fériés payés**

10 jours + 2 demi-journées/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié régulier qui a 6 mois et plus d'ancienneté a droit à un maximum de 5 jours/an de congés de maladie et ce, à raison de 1 jour/2 mois de travail. Les jours non utilisés à la fin de chaque année sont remboursés au salarié dans la semaine précédant le 31 décembre. Le salarié qui a accumulé 5 congés sans les avoir utilisés reçoit un remboursement de 1 jour supplémentaire pour un total de 6 jours.

2. Régime de retraite

Cotisation : à la fin de chaque année, l'employeur verse au compte de tout salarié régulier qui a 12 mois et plus d'ancienneté et qui a travaillé au moins 4 mois au cours de l'année un montant équivalant à la contribution du salarié et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 114

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 53 ; hommes : 61

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 2001

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

- **Date de signature** : 25 mai 2001

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Ouvrage général

1^{er} avril 2001

/heure
16,30 \$
(15,90 \$)

2. Empaqueur et autres occupations, 52 salariés

1^{er} avril 2001

/heure
16,46 \$
(16,06 \$)

3. Chef électricien et électronicien

1^{er} avril 2001

/heure
22,71 \$
(22,31 \$)

Augmentation générale

1^{er} avril 2001

0,40 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 25 mai 2001 a droit à la rétroactivité des salaires à compter du 1^{er} avril 2001.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,55 \$/heure

- **Allocations**

Souliers de sécurité : 70 \$ maximum/an ou 140 \$/2 ans

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

Outils : 170 \$/an — salarié de métier, sauf l'aide-magasinier

- **Jours fériés payés**

12 jours + 2 demi-journées/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % |
| 10 ans | 4 sem. | 8 % |
| 17 ans | 5 sem. | 10 % |
| 26 ans | 6 sem. | 12 % |
| 35 ans | 7 sem. | 14 % |

6

N.B. Le salarié présent au travail 1 400 heures pendant l'année reçoit le pourcentage prévu ou le salaire régulier, soit le plus avantageux des deux.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 25 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant. Elle doit cependant cesser de travailler au début du 7^e mois de grossesse, soit 90 jours précédant la date probable de l'accouchement.

- 2. **Congé de paternité**

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

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

- 1. **Assurance vie**

Régime de base

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel, minimum 25 000 \$

Régime facultatif

Indemnité :

— salarié : 1 à 5 fois le salaire annuel de base

— conjoint : maximum 100 000 \$ par tranches de 25 000 \$

— enfant : maximum 25 000 \$ par tranches de 5 000 \$

- 2. **Congés de maladie**

Le salarié qui a 1 an de service a droit à 0,5 jour/mois de travail. Au moment de la maladie, les congés sont payés à 75 % pour le salarié qui a 1 an, mais moins de 5 ans d'ancienneté et à 100 % pour le salarié qui a 5 ans d'ancienneté et plus. Ces jours ne sont pas cumulatifs d'année en année.

Au mois d'avril de chaque année, les jours non utilisés sont remboursés à 75 % au salarié qui a 3 ans, mais moins de 5 ans d'ancienneté et à 100 % au salarié qui a 5 ans d'ancienneté et plus.

N.B. Les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 83 ne perdent pas leurs jours accumulés dans leur banque antérieurement à moins que les jours soient utilisés en maladie.

- 3. **Assurance maladie**

Le salarié a la possibilité de choisir entre trois régimes.

Frais assurés : frais paramédicaux et de médicaments variant selon le régime choisi ; remboursement à 50 % des frais de psychologue, 100 % des soins d'urgence

- 4. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire régulier pour les 3 premiers mois d'invalidité

Début : 6^e jour, maladie, hospitalisation

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire régulier pour une durée maximale de 10 ans

- 5. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

4

IPL inc. (Saint-Damien-de-Buckland)

et

L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (366) 560

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 45 % ; hommes : 55 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

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

- **Date de signature :** 29 mai 2001

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Salarié de garage

40 heures/sem.

Opérations continues 7 jours/sem.

12 heures/j, moyenne de (42) 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

36 heures/sem. payées pour 40 heures — électro-mécano, machiniste, poseur, ajusteur de moules à plein temps et **N** injection

24 heures/sem. — salarié à temps partiel

- **Salaires**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 7 FÉVRIER 95

1. Journalier et préposé aux pompes

1^{er} janv. 2001 1^{er} juin 2002 1^{er} juin 2003 1^{er} juin 2004

| /heure | /heure | /heure | /heure |
|------------|----------|----------|----------|
| 14,23 \$ | 14,65 \$ | 15,07 \$ | 15,49 \$ |
| (13,81 \$) | | | |

2. Opérateur II, extrudeur II, granulateur et aide imprimeur, 300 salariés

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 | 1 ^{er} juin 2004 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 15,15 \$ (14,73 \$) | /heure 15,57 \$ | /heure 15,99 \$ | /heure 16,41 \$ |

3. Mécano «A»

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 | 1 ^{er} juin 2004 |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 19,55 \$* (19,13 \$) | /heure 19,97 \$* | /heure 20,39 \$* | /heure 20,81 \$* |

* Ces taux comprennent et incluent les primes d'entraîneur.

N.B. Il existe une échelle salariale pour les salariés embauchés après le 7 février 95.

Le nouveau salarié reçoit à l'embauche (90 %) 85 % du taux de sa classification, 90 % du taux après 480 heures travaillées ou 960 heures travaillées pour le salarié spécialisé, 95 % après 1 an. Après 2 ans, il reçoit le taux prévu de sa classification.

(Il existe des salariés payés au kilométrage. **R**)

Il existe un plan de partage des économies.

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 | 1 ^{er} juin 2004 |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 0,42 \$/heure | 0,42 \$/heure | 0,42 \$/heure | 0,42 \$/heure |

N.B. Les parties conviennent de rouvrir, si nécessaire, la convention collective en ce qui concerne le plan de partage des économies dans le cas où il n'atteint pas son objectif de réduction des disparités entre les deux échelles salariales, et ce, pour la durée de la convention collective. Dans le cas où il n'y a pas d'entente, un arbitre devra trancher sur la meilleure offre finale, au plus tard le 26 février 2003.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2001 au 29 mai 2001.

• Primes

Horaire rotatif : 0,25 \$/heure — pour tous les salariés **N**

Nuit : (0,15 \$/heure — salarié de fin de semaine qui fait la rotation **R**)

1 \$/heure **N** — salarié stable de nuit

Chef d'équipe : *

(0,50 \$) 1 \$/heure de plus que le taux horaire régulier maximum de son échelle de progression — salarié de l'atelier d'usinage, électro-mécano/maintenance, assemblage/imprimerie, expédition et teinture

(0,50 \$) 1 \$/heure de plus que le préposé aux moules 3 (préposé aux moules 1 pour le salarié embauché après le 9 février 95) — salarié de l'injection et de l'extrusion

1 \$/heure **N** — tous les salariés

* Pour chaque heure de remplacement d'un superviseur ou s'il n'y a pas de superviseur ou si le salarié effectue une fonction de chef d'équipe.

(Impression manuelle sur machines à injection : 0,18 \$/heure — opérateur 1, 2, 3 et journalier **R**)

Entraîneur : 0,25 \$/heure — atelier d'usinage et électro-mécano, sauf pour le machiniste «A» et l'électromécanicien «A»

Allocations

Outils personnels: (le salarié qui fournit ses outils et qui a effectué au moins 6 mois de travail l'année précédente a droit à :)

(80 \$ maximum/an — machiniste, électromécanicien)

(60 \$ maximum/an — préposé aux moules)

(40 \$ maximum/an — ajusteur-régleur, maintenance excluant le concierge et chef d'équipe extrusion)

remboursement à 50 % du coût d'achat jusqu'à un maximum de 100 \$/an et remplacement à neuf d'un outil pneumatique électrique ou de précision fourni par le salarié en raison de son travail

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

Uniformes et vêtements de travail: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur chaque année

Assurance contre l'incendie — outils : l'employeur paie la prime

• Jours fériés payés

(12) 11 jours/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4,4 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6,6 % |
| 12 ans | 4 sem. | 8,8 % |
| 21 ans | 5 sem. | 11,0 % |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation médicale.

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 droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard 5 semaines après la date d'accouchement.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 24 mois incluant le congé parental.

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 deux 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

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 existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur paie 50 % du coût total de la prime

1. Congés (de maladie ou) personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit de (4) 5 jours/an. Les jours (non utilisés sont payés lors de la dernière paie de l'année au taux en vigueur le 31 décembre précédent, pourvu que le salarié ait travaillé 4 mois à l'intérieur de l'année concernée) de congé peuvent être reportés d'une année à l'autre. L'employeur paie au salarié l'excédent de 5 jours qu'il possède dans sa banque au 31 décembre et ce, avec la dernière paie de l'année au taux en vigueur le 31 décembre précédent ou la totalité de la banque sur demande du salarié.

2. Régime de retraite

Le REER collectif existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour 2 % du salaire régulier/salarié.

8

5

**Cleyn & Tinker inc. (Huntingdon)
et
Les Travailleuses et travailleurs de l'alimentation et
du commerce, local 137-T — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 450

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 42 % ; hommes : 58 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 7 mai 2000

Échéance de la présente convention : 2 mai 2004

- **Date de signature :** 21 mai 2001

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

Horaire 5/2

12 heures/j, 24 heures/sem.

- **Salaires**

1. Concierge, balayeur et autres occupations

| 8 mai 2000 | 7 mai 2001 | 6 mai 2002 | 5 mai 2003 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 13,36 \$ (12,96 \$) | /heure 13,73 \$ | /heure 14,10 \$ | /heure 14,47 \$ |

2. Opérateur de métier à filer, 20 salariés

| 8 mai 2000 | 7 mai 2001 | 6 mai 2002 | 5 mai 2003 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 15,42 \$ (15,02 \$) | /heure 15,79 \$ | /heure 16,16 \$ | /heure 16,53 \$ |

3. Tuyauteur chef de file, mécanicien de machines fixes 2^e classe et autres occupations

| 8 mai 2000 | 7 mai 2001 | 6 mai 2002 | 5 mai 2003 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 17,00 \$ (16,60 \$) | /heure 17,37 \$ | /heure 17,74 \$ | /heure 18,11 \$ |

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

Augmentation générale

| | 8 mai 2000 | 7 mai 2001 | 6 mai 2002 | 5 mai 2003 |
|-----------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| salarié à taux horaire | 0,40 \$/heure | 0,37 \$/heure | 0,37 \$/heure | 0,37 \$/heure |
| salarié avec système à boni | 0,32 \$/heure | 0,296 \$/heure | 0,296 \$/heure | 0,296 \$/heure |

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 21 mai 2001 et qui ont 13 semaines de service continu ont droit à la rétroactivité des salaires depuis le 8 mai 2000.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2002

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mai 2002 par rapport à celui de mai 2001 excède 3 %, un montant est payé à raison de 0,12 \$ pour chaque 1 % en excédent.

2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire rétroactivement au 6 mai 2002 et au 5 mai 2003 respectivement.

- **Primes**

Soir :

(0,18 \$) 0,20 \$/heure — de 15 h à 23 h ou de 16 h à 24 h
(0,23 \$) 0,25 \$/heure — équipe de soir qui dépasse minuit

Nuit :

(0,33 \$) 0,35 \$/heure — de 23 h à 7 h ou 0 h à 8 h
(0,23 \$) 0,25 \$/heure — horaire de 12 heures la fin de semaine

Fin de semaine :

3 \$/heure régulière travaillée — horaire 5/2
7 \$/heure travaillée — salarié qui détient une tâche selon l'horaire 5/2 au 21 mai 2001

Chef de groupe : (0,60 \$) 0,70 \$/heure

Entraînement :

(0,25 \$) 0,30 \$/heure — salarié qui entraîne un groupe de salariés
(0,25 \$) 0,30 \$/heure/salarié entraîné (— période maximale de 15 jours **R**)

Électricien : 0,20 \$/heure — salarié qui doit se déplacer avec son automobile entre les usines sur les heures normales de travail

Ancienneté : 9,50 \$/année de service, versé à Noël de chaque année

| 7 mai 2001 | 6 mai 2002 | 5 mai 2003 |
|---------------|-------------|----------------|
| 9,75 \$/année | 10 \$/année | 10,25 \$/année |

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés mobiles**

3 jours/an

• **Congés annuels payés**

| Années de service | | Durée | Indemnité |
|-------------------|-------------|--------|-----------|
| 2000-2002 | 2003 | | |
| 1 an | 1 | 2 sem. | 4,0 % |
| 3 ans | 3 | 2 sem. | 5,5 % |
| 5 ans | 5 | 3 sem. | 6,5 % |
| 10 ans | 10 | 3 sem. | 7,5 % |
| 14 ans | 14 | 4 sem. | 8,5 % |
| 18 ans | 18 | 4 sem. | 9,5 % |
| 21 ans | 21 | 4 sem. | 10,5 % |
| 25 ans | 25 | 5 sem. | 11,0 % |
| 30 ans | 30 | 5 sem. | 11,5 % |
| — | 35 N | 6 sem. | 11,5 % |

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (39,23 \$) 40,90 \$/mois/protection individuelle et (58,20 \$) 63,30 \$/mois/protection familiale

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié célibataire : 10 000 \$
- salarié marié : 15 000 \$
- mort accidentelle et démembrement : 10 000 \$ — salarié célibataire 15 000 \$ — salarié marié
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi

3. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours ; remboursement à 80 % des frais admissibles sans franchise.

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 2 ; hommes : 158

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 4 mars 2000

• **Échéance de la présente convention** : 4 mars 2005

• **Date de signature** : 24 mai 2001

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Gardien

12 heures/j, 24 heures/fin de semaine

• **Salaires**

1. Journalier et autres occupations

| 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 17,85 \$ (17,59 \$) | /heure 18,12 \$ | /heure 18,57 \$ | /heure 19,13 \$ | /heure 19,70 \$ |

2. Homme de soutien/sciage¹, entêteur de planeur/rabotage¹ et autres occupations²

| 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 24 mai 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|--|----------------------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 18,25 \$ (17,98 \$) ¹ (variable) ² | /heure 18,52 \$ | /heure 18,65 \$ | /heure 19,12 \$ | /heure 19,69 \$ |

1^{er} janv. 2004

/heure
20,28 \$

3. Chef électricien

| 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 21,64 \$ (21,32 \$) | /heure 21,96 \$ | /heure 22,51 \$ | /heure 23,19 \$ | /heure 23,89 \$ |

N.B. Réorganisation des classes salariales au 24 mai 2001.

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1,5 % | 1,5 % | 2,5 % | 3 % | 3 % |

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 24 mai 2001 a droit à la rétroactivité des salaires.

• **Primes**

Chef d'équipe : (0,40 \$/heure au-dessus de son taux horaire ou au-dessus du taux du salarié le mieux rémunéré sous sa surveillance, maximum 0,60 \$/heure) 0,50 \$/heure au-dessus du taux du salarié le mieux rémunéré sous sa surveillance — départements de la production et de l'entretien

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail **N** : à compter du 1^{er} janvier 2002, l'employeur fournit 1 pantalon et 1 chemise/an

6

**Industries Norbord inc. (Senneterre),
division bois d'œuvre
et
Le Syndicat des travailleurs de Normick Perron inc.,
division Senneterre — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 160

Outils de travail : remplacement des outils brisés ou usés au travail — mécanicien, mécanicien-soudeur, *millwright* et homme d'entretien

Nettoyage de survêtement : l'employeur paie 1 nettoyage/sem., 2 nettoyages/sem. pour le mécanicien du garage — salarié régulier

Le salarié qui préfère ne pas faire nettoyer son survêtement de travail a droit à une compensation de :

1^{er} janv. 2002
(180 \$) 190 \$/an 200 \$/an

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié ; à compter du 1^{er} janvier 2002, payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié

Indemnité

- salarié : 38 000 \$
- conjoint : (8 000 \$) 10 000 \$
- mort accidentelle : double indemnité
- enfant : (4 000 \$) 5 000 \$
- retraité : 5 000 \$

RÉGIME FACULTATIF **N** à compter du 1^{er} juin 2001

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

- salarié : 5 000 \$, 10 000 \$ ou 15 000 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

COURTE DURÉE

Prestation : 340 \$/sem. pour une durée maximale de 26 semaines ou dès que le salarié atteint l'âge de 70 ans, soit le plus tôt des deux

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 7^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 500 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans ; si l'indemnisation commence pendant les 12 mois **N** qui précèdent le 65^e anniversaire, elle se poursuit jusqu'à la fin de l'invalidité ou pour une période maximale de 12 mois

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié ; à compter du 1^{er} janvier 2002, payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; remboursement des frais pour médicaments et services professionnels ; services paramédicaux maximum 300 \$/an/personne ; radiographie par le chiropraticien maximum 50 \$/an/personne

4. Soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; à compter du 1^{er} janvier 2002, payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de catégorie I jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou 50 \$/famille ; à 50 % des frais de catégorie II jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou 50 \$/famille ; à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 1 500 \$/personne ; remboursement selon les tarifs de l'année précédente

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 2 % du salaire annuel du salarié, 2,5 % à compter du 1^{er} janvier 2002 et 3 % à compter du 1^{er} janvier 2003 ; l'employeur verse une cotisation supplémentaire de 1 % du salaire annuel du salarié si le salarié augmente sa participation à 1 % de son salaire annuel, 2 % si le salarié augmente sa participation à 2 % à compter du 1^{er} janvier 2004.

Le salarié cotise également un minimum de 2 % de son salaire annuel dans un REER collectif.

Bestar inc. (Lac-Mégantic)
et

La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (357) 378

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 84 ; hommes : 294

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention** : 2 janvier 2006
- **Date de signature** : 28 juin 2001

• **Durée normale du travail**
40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine
36 heures/sem. — jour
34,5 heures/sem. — nuit

• **Salaires**

1. Journalier, 33 % des salariés

1^{er} janv. 2001

/heure
13,27 \$
(12,92 \$)

2. Technicien électromécanique et système ordonné

1^{er} janv. 2001

| | |
|-------------|------------------------|
| | /heure |
| début | 17,00 \$ (16,15 \$) |
| après 6 ans | 19,25 \$ (18,40 \$) |

N.B. Il existe un système de partage des profits.

Augmentation générale

| 1^{er} janv. 2001 | 7 janv. 2002 | 6 janv. 2003 | 5 janv. 2004 | 3 janv. 2005 |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|--|--|
| 0,35 \$/heure | 0,35 \$/heure | 0,35 \$/heure | 0,40 \$/heure + indemnité de vie chère | 0,40 \$/heure + indemnité de vie chère |

Ajustement

Technicien électromécanique et système ordonné **1^{er} janv. 2001**
0,50 \$/heure

• **Indemnité de vie chère** N

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2004 — septembre 2001 à août 2002
2005 — septembre 2002 à août 2003

Mode de calcul

2004

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des IPC de septembre 2002 à août 2003 par rapport à celui des IPC de septembre 2001 à août 2002 dépasse le pourcentage d'augmentation générale du 5 janvier 2004 calculé sur le salaire moyen de l'année précédente, l'excédent est payé jusqu'à un maximum global de 5 % d'augmentation annuelle.

2005

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage, s'il y a lieu, sera intégré à l'échelle salariale et ce, au 5 janvier 2004 et au 3 janvier 2005 respectivement.

• **Primes**

Nuit : 0,62 \$/heure

Fin de semaine :
0,37 \$/heure — jour
1 \$/heure — nuit

Chef d'équipe : 0,60 \$/heure minimum de plus que son taux horaire régulier

Formateur : 0,20 \$/heure — pour un seul salarié
0,10 \$ supplémentaires/heure — pour chaque salarié supplémentaire

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité :

(80 \$) 100 \$/an maximum plus les taxes — salarié qui a terminé sa période d'essai

N.B. Le salarié dont les tâches nécessitent certaines caractéristiques supplémentaires a droit à (100 \$) 120 \$/an maximum plus les taxes.

Outils personnels : 0,50 \$/heure — préposé à l'entretien/machinerie, équipements motorisés et technicien

Assurance contre l'incendie et le vol — outils : la prime est payée par l'employeur lorsque requis — coffre ou partie de coffre du préposé à l'entretien/machinerie, équipements motorisés et technicien

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

N.B. Le jour de la fête du Travail et le jour de l'Action de grâces peuvent être transformés en congés mobiles utilisés par ancienneté.

Si ces 2 congés sont pris entre le 1^{er} février et le 15 juin, le salarié a droit à 2 congés mobiles supplémentaires qu'il doit prendre dans la même période. Le salarié qui ne prend aucun congé mobile durant l'année reçoit, au 31 décembre, l'équivalent de ces 4 congés mobiles. Celui qui utilise un congé mobile reçoit un paiement de 3 congés mobiles et celui qui en utilise 2 reçoit, au 31 décembre, un paiement de 2 congés mobiles.

Cependant, le salarié qui ne prend qu'un seul congé mobile pendant l'année et ce, entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} février et/ou entre le 15 juin et le 31 décembre, reçoit au 31 décembre un paiement équivalant à 2,5 congés mobiles.

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|--------------------------|--------------|------------------|
| 1 an | 2 sem. | 5 % |
| 3 ans | 3 sem. | 6 % |
| 5 ans | 3 sem. | 7 % |
| 9 ans | 3 sem. | 8 % |
| 10 ans | 4 sem. | 8 % |
| 12 ans | 4 sem. | 9 % |
| 20 ans | 5 sem. | 10 % |

Paie supplémentaire

Le salarié qui n'a pris aucune semaine de vacances, entre le 15 juin et le 1^{er} février de l'année suivante, a droit à 1 % supplémentaire. Le salarié qui n'a pris qu'une seule semaine de vacances pendant cette période a droit à 0,5 % supplémentaire.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

- 5 jours, dont 2 sont payés

- 2. **Congé d'adoption**

- 5 jours, dont 2 sont payés

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Prime : payée à 100 % par l'employeur

- 1. **Régime de retraite**

- Cotisation : l'employeur verse à un compte REER du Fonds de solidarité un montant d'argent égal à celui souscrit par le salarié jusqu'à un maximum de (425 \$) 450 \$/an, 475 \$ pour 2002, 500 \$ pour 2003, 525 \$ pour 2004 et 550 \$ pour 2005.

8

**Emco Itée, matériaux de construction (Pont-Rouge) et
Le Syndicat national des travailleurs des pâtes et
papiers de Pont-Rouge inc. — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (167) 150

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 148

- **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 :** 22 juin 2001

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

- Équipe de 12 heures**
moyenne de 42 heures/sem.

- Horaire d'été** — département de la finition et de la planche murale
10 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Manœuvre

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 18,64 \$ (18,27 \$) | /heure 19,05 \$ | /heure 19,53 \$ | /heure 20,12 \$ | /heure 20,72 \$ |

2. Opérateur de chariot élévateur/vérificateur et autres occupations, 30 salariés

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 19,09 \$ (18,72 \$) | /heure 19,52 \$ | /heure 20,01 \$ | /heure 20,61 \$ | /heure 21,23 \$ |

3. Mécanicien de machine fixe classe 1

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 22,27 \$ (21,83 \$) | /heure 22,77 \$ | /heure 23,34 \$ | /heure 24,04 \$ | /heure 24,76 \$ |

Augmentation générale

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

- **Indemnité de vie chère**

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

- Indice de base :** 2001 — décembre 1999
2003 — décembre 2001
2005 — décembre 2003

Mode de calcul :
2001

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2000 par rapport à celui de décembre 1999 dépasse 2 %, l'excédent est payé.

2003

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2002 par rapport à celui de décembre 2001 dépasse 2,5 %, l'excédent est payé à 50 %.

2005

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2004 par rapport à celui de décembre 2003 dépasse 3 %, l'excédent est payé à 50 %.

Mode de paiement :

Le montant déterminé par le pourcentage est payé sous forme de montant forfaitaire dès la publication de l'IPC concerné et ce, jusqu'à la fin de l'année civile.

- **Primes**

- Soir :** (0,60 \$) 0,65 \$/heure — entre 16 h et 24 h

- Nuit :** (0,80 \$) 0,85 \$/heure — entre 0 h et 8 h

HORAIRE DE 12 HEURES

soir et nuit : (0,93 \$) 1 \$/heure — entre 20 h et 8 h

| | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|
| samedi : 9 \$/heure | 9,20 \$/heure | 9,45 \$/heure |
| dimanche : 18 \$/heure | 18,40 \$/heure | 18,90 \$/heure |

Chef d'équipe : 0,35 \$/heure de plus que le plus haut taux dans le département, sauf le département de l'entretien (0,50 \$) 0,85 \$/heure de plus que le plus haut taux dans le département — bouilloires

Carte de compétence : 100 \$/an — soudure haute pression et gaz

Équipe de garde : (8 \$) 10 \$/j — département de l'entretien 20 \$/j + 1 heure à taux régulier/présence à l'usine **N** — lors d'un jour férié

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : (100 \$) 110 \$ maximum, 1 fois/an et renouvellement lorsque requis — salarié qui a terminé sa période de probation (100 \$) 110 \$ maximum, 1 fois/2 ans — salarié des départements de l'entretien, des services et opérateur du souffleur qui sont depuis au moins 6 mois dans ces départements, pour des chaussures protégeant contre le froid

Outils métriques : 50 % du coût d'achat

1^{er} janv. 2003

Outils personnels : (150 \$) 165 \$/an ^{180 \$/an} — salarié classé depuis au moins 6 mois dans le département de l'entretien

Vêtements de travail : 2 chemises/an et 2 pantalons/an — salarié du département de l'entretien, nettoyeur du formage et salarié classé dans le département de la planche murale

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 3 ans | 3 sem. | 6 % |
| 10 ans | 4 sem. | 8 % |
| 19 ans | 5 sem. | 10 % |
| 30 ans | 6 sem. | 12 % |

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 20 ans et plus d'ancienneté a droit à des vacances supplémentaires dans l'année où il atteint :

| Âge | Durée |
|--------|--------|
| 60 ans | 1 sem. |
| 61 ans | 2 sem. |
| 62 ans | 3 sem. |
| 63 ans | 4 sem. |
| 64 ans | 5 sem. |

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

3. Congé parental

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 34 semaines à l'intérieur des 52 semaines qui suivent la naissance de l'enfant.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 2,5 % du salaire régulier/salarié et le salarié paie 3 % de son salaire régulier

N.B. Il y a contribution supplémentaire ajoutée au 2,5 % de l'employeur pour des cotisations supplémentaires du salarié. Pour toute contribution du salarié excédant 3,33 %, l'employeur verse la moitié de celle-ci jusqu'à un maximum de 0,3 % **N**.

9

13

Kronos Canada inc. (Varenes)

et

Le Syndicat national des employés et employées de Kronos Canada — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (329) 343

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 21 ; hommes : 322

- **Statut de la convention :** renouvellement

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

- **Échéance de la convention précédente :** 15 juin 2001

- **Échéance de la présente convention :** 15 juin 2004

- **Date de signature :** 22 juin 2001

- **Durée normale du travail**

Opérations non continues

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem., dont 2 heures payées en heures supplémentaires

Salariés de bureau

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

- **Salaires**

BUREAU

1. Dessinateur débutant

22 juin 2001

/heure
21,51 \$
(20,76 \$)

2. Commis de bureau, 12 salariés

22 juin 2001

/heure
22,54 \$
(21,76 \$)

3. Technologiste en instrumentation et technologiste en électricité

22 juin 2001

/heure
32,18 \$
(31,06 \$)

HORS BUREAU

1. Journalier et concierge

22 juin 2001

/heure
22,16 \$
(21,39 \$)

2. Vérificateur d'expédition, ensacheur et autres occupations, 50 % des salariés

22 juin 2001

début /heure
23,50 \$
(22,68 \$)
après 12 mois
23,93 \$
(23,10 \$)

3. Premier homme d'entretien/instrumentation, électricité, machiniste

22 juin 2001

/heure
27,91 \$
(26,94 \$)

Augmentation générale

22 juin 2001 16 juin 2002 16 juin 2003

| | | |
|-------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 3,6 % | 0,5 % + indemnité de vie chère | 0,5 % + indemnité de vie chère |
|-------|--------------------------------------|--------------------------------------|

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base

2002 — avril 2001

2003 — avril 2002

Mode de calcul

2002

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2002 par rapport à celui d'avril 2001 est payé.

2003

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2003 par rapport à celui d'avril 2002 est payé.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 16 juin 2002 et 16 juin 2003 respectivement.

• Primes

| | 22 juin 2001 | 16 juin 2002 | 16 juin 2003 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Soir : 1,03 \$/heure | 1,12 \$/heure | 1,16 \$/heure | 1,20 \$/heure |
| — entre (15 h 30) 14 h 30 et 24 h | | | |

| | 22 juin 2001 | 16 juin 2002 | 16 juin 2003 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Nuit : 1,03 \$/heure | 1,12 \$/heure | 1,16 \$/heure | 1,20 \$/heure |
| — entre 0 h et (7 h 30) 6 h 30 | | | |

Dimanche : 4,09 \$/heure

Opération de sablage : 1 \$/heure — journalier

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

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

Chaussures de sécurité : 2 paires/an — salarié à taux horaire

Souliers : 160 \$/an maximum — personnel féminin de bureau

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie le coût d'achat lorsque requis et le coût d'un examen de la vue/2 ans ou lorsque requis jusqu'à un maximum de (35 \$) 40 \$

• Jours fériés payés

11 jours + 2 demi-journées/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 3 ans | 3 sem. | 6 % |
| 9 ans | 4 sem. | 8 % |
| 15 ans | 5 sem. | 10 % |
| 24 ans | 6 sem. | 12 % |

• Paie supplémentaire

Le salarié qui a travaillé un minimum de 160 heures du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente a droit à un boni de (100 \$) 110 \$/semaine complète de vacances auxquelles il a droit.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 52 semaines à la fin de sa période d'assurance emploi.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (85,12 \$) 95,12 \$/mois/salarié

1. Régime de retraite

Prime : payée à 100 % par l'employeur.

Exeltor inc. (Bedford)

et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 956 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (241) 217

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 51 ; hommes : 166

• **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 2 mai 2001
- **Échéance de la présente convention** : 2 mai 2004
- **Date de signature** : 6 juin 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'alimentation au département de la trempe et 1 autre occupation

| | 3 mai 2001 | 3 mai 2002 | 3 mai 2003 |
|---------------|------------------------|------------|------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| après 18 mois | 16,52 \$ (16,52 \$) | 16,92 \$ | 17,32 \$ |

2. Opérateur, inspecteur et autres occupations, 80 salariés

| | 3 mai 2001 | 3 mai 2002 | 3 mai 2003 |
|---------------|------------------------|------------|------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| après 18 mois | 17,02 \$ (17,02 \$) | 17,42 \$ | 17,82 \$ |

3. Électricien, machiniste I et autres occupations

| | 3 mai 2001 | 3 mai 2002 | 3 mai 2003 |
|---------------|------------------------|------------|------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| après 18 mois | 19,13 \$ (19,13 \$) | 19,53 \$ | 19,93 \$ |

N.B. Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux minimum de sa classification, 85 % après 3 mois de service, 90 % après 6 mois, 95 % après 9 mois et 100 % après 12 mois. Par la suite, son salaire augmente tous les 3 mois pour atteindre le taux maximum de sa classification après 18 mois de service.

Augmentation générale

| 3 mai 2002 | 3 mai 2003 |
|---------------|---------------|
| 0,40 \$/heure | 0,40 \$/heure |

• Primes

Soir : 0,80 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Formateur N :

250 \$ — formateur de la classe 1, après la troisième évaluation réussie avec succès

150 \$ — formateur de la classe 2, après la troisième évaluation réussie avec succès

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : 1 paire/an — machiniste, mécanicien d'entretien, salarié d'entretien et tout autre salarié lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire fournie sans frais et coût de remplacement lorsque requis

Le salarié qui refuse les lunettes de sécurité fournies par la compagnie reçoit un montant maximum de 150 \$.

Outils : 150 \$/an maximum — salarié de métier

• 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 |
| 35 ans | 6 sem. | 12 % ou taux régulier |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui peut débiter au 6^e mois de grossesse et se terminer 3 mois après la naissance.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial prescrit par un certificat médical qui atteste du danger existant. Ce congé peut alors débiter avant le 6^e mois de grossesse sans affecter la date de retour au travail pour autant.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée, la salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 3 semaines.

La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines au-delà du 3^e mois après la naissance.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : 30 000 \$

— conjoint : 4 000 \$

— enfant : 2 000 \$

— retraité : 2 000 \$

— retraité après le 3 mai 98 : 4 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire régulier pour une période maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après 26 semaines d'invalidité

3. Assurance maladie

Prime : le salarié paie 3 \$/mois/protection individuelle, 5 \$/mois/protection familiale

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée, des médicaments d'ordonnance après une franchise de 2 \$/prescription, des frais d'électrocardiogramme, radiographie et analyse de laboratoire, maximum 200 \$/an ; à 100 % pour transport en ambulance maximum 600 \$/an ; soins médicaux et chirurgicaux reçus hors de la province en cas d'urgence remboursables à 100 % du montant en excédent du montant payable par le régime gouvernemental d'assurance maladie jusqu'à un maximum de 1 000 000 \$/cas d'urgence ; chiropraticien 30 \$/visite, maximum 400 \$/an ; podiatre, ostéopathe et naturopathe 30 \$/visite ; remboursement à 80 % des frais pour une infirmière privée, maximum 100 \$/jour et 2 000 \$/an ; à 80 % des frais d'orthophoniste, audiologiste, ergothérapeute, physiothérapeute et technicien en réadaptation physique ; à 80 % des soins d'un chirurgien dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles, maximum 1 000 \$/accident ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des examens de la vue, maximum 40 \$/visite, 2 visites/an

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

11

**RONA L'entrepôt Mascouche 9027-0753 Québec inc. et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 38 % ; hommes : 62 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2005
- **Date de signature :** 21 février 2001
- **Durée normale du travail**
minimum 6 heures/j, maximum 10 heures/j ; 40 heures/sem. ou [N] moyenne de 40 heures/sem.
- **Salaires**

| | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 | 1 ^{er} déc. 2002 | 1 ^{er} déc. 2003 | 1 ^{er} déc. 2004 |
|------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| min. | /heure 7,00 \$ (7,00 \$) | /heure 7,25 \$ | /heure 7,25 \$ | /heure 7,25 \$ | /heure 7,25 \$ |
| max. | 11,08 \$ (10,65 \$) | 11,29 \$ | 11,53 \$ | 11,77 \$ | 12,01 \$ |

2. Conseiller vendeur et autres occupations, 80 % des salariés

| | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 | 1 ^{er} déc. 2002 | 1 ^{er} déc. 2003 | 1 ^{er} déc. 2004 |
|------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| min. | /heure 7,25 \$ (7,25 \$) | /heure 7,50 \$ | /heure 7,50 \$ | /heure 7,50 \$ | /heure 7,50 \$ |
| max. | 13,11 \$ (12,60 \$) | 13,37 \$ | 13,63 \$ | 13,91 \$ | 14,21 \$ |

Augmentation générale

| | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 | 1 ^{er} déc. 2002 | 1 ^{er} déc. 2003 | 1 ^{er} déc. 2004 |
|-------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| cl. 1 | 4 % | 0,21 \$/heure | 0,24 \$/heure | 0,24 \$/heure | 0,24 \$/heure |
| cl. 2 | 4 % | 0,26 \$/heure | 0,26 \$/heure | 0,28 \$/heure | 0,30 \$/heure |

N.B. Accordé sur le taux maximum de l'échelle salariale.

Le salarié qui, au 6 décembre 2000, n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale et qui a terminé sa période de probation reçoit, le 21 février 2001, un ajustement de 2,5 % applicable selon l'échelle salariale de sa classification du 1^{er} décembre 2000. Par la suite, le salarié est intégré dans l'échelle salariale de sa classification et il continue de progresser normalement.

Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale reçoit une augmentation de 1 % à chaque anniversaire d'embauche, par rapport à son taux horaire de salaire régulier.

De plus, le salarié reçoit toutes les fois qu'il a complété 1 040 heures effectivement travaillées une augmentation de 2 % par rapport à son taux de salaire régulier.

• Primes

Nuit : (0,60 \$) 0,70 \$/heure
— salarié qui travaille 50 % de ses heures entre 0 h et 8 h

1^{er} déc. 2001
0,75 \$/heure

• Allocations

Souliers de sécurité : 55 \$ maximum/an* et/ou au besoin — salarié régulier et salarié à temps partiel qui ont complété leur période de probation

55 \$ maximum/période de 2 080 heures travaillées et/ou au besoin — salarié occasionnel qui a complété sa période de probation

* Par contre, [N] le salarié peut se prévaloir d'une somme de 110 \$/2 ans sur présentation de la facture.

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

Manteaux d'hiver : 100 % du coût d'achat pour la durée de la convention collective de travail — salarié à plein temps

• Jours fériés payés

7 jours/an

N.B. La fête de Dollard et la fête de l'Action de grâces sont remplacées par 2 jours de congés mobiles.

• Congés mobiles

2 jours/an
— salarié régulier et salarié à temps partiel qui justifient de 60 jours de service continu

3 jours/an
— salarié qui justifie de 6 mois de service continu

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. **Congés de maladie** **N**

À compter du 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit de 2 jours au prorata des mois à faire dans l'année. À compter des 1^{er} janvier 2003 et 1^{er} janvier 2004 respectivement, le salarié régulier a droit à 1 jour supplémentaire. Les congés de maladie sont payés à 80 % du taux en vigueur et ce, à compter de la première journée d'absence.

À compter du 1^{er} janvier 2003, le salarié à temps partiel a droit à un crédit de 1 jour de congé de maladie.

Les jours non utilisés au 1^{er} décembre de l'année en cours sont monnayables et payables à 110 % du taux en vigueur et ce, au plus tard le 15 décembre suivant.

Aide-cuisinier/cuisinière et aide en alimentation et plongeur

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

Préposé/préposée à la salle à manger, préposé/préposée à l'entretien ménager, buandier/buandière, couturier/couturière et ouvrier/ouvrière de maintenance

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

Cuisinier/cuisinière

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide-cuisinier², aide en alimentation¹ et autres occupations

| 5 mai 2000 | |
|------------|------------------------|
| | /heure |
| début | 7,25 \$ |
| | (7,25 \$) |
| éch. 9 | 9,45 \$ |
| | (7,25 \$) ¹ |
| (éch. 2) | (8,40 \$) ² |

2. Préposé aux bénéficiaires, 65 salariés

| 5 mai 2000 | |
|------------|-----------|
| | /heure |
| début | 8,40 \$ |
| | (8,40 \$) |
| éch. 9 | 10,95 \$ |
| (éch. 4) | (9,50 \$) |

3. Technicienne en réadaptation

| 5 mai 2000 | |
|------------|------------|
| | /heure |
| début | 11,25 \$ |
| | (10,00 \$) |
| éch. 9 | 14,67 \$ |
| (éch. 3) | (11,81 \$) |

N.B. Restructuration des échelles salariales.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 5 mars 2001 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées et payées dans la période du 5 mai 2000 au 5 mars 2001. La rétroactivité est payée au plus tard 30 jours après le 5 mars 2001.

Montants forfaitaires

Le salarié qui atteint le cinquième échelon de l'échelle salariale pendant la durée de la convention collective reçoit un montant unique de 250 \$.

Le salarié qui atteint le neuvième échelon de l'échelle salariale pendant la durée de la convention collective reçoit un montant unique de 250 \$.

- **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure pour un minimum de 4 heures effectuées entre 18 h et 0 h — infirmier/infirmière auxiliaire

0,30 \$/heure pour un minimum de 4 heures effectuées entre 18 h et 0 h — préposé/préposée aux bénéficiaires

Nuit : 0,40 \$/heure pour un minimum de 4 heures effectuées entre 0 h et 8 h — infirmier/infirmière auxiliaire

0,30 \$/heure pour un minimum de 4 heures effectuées entre 0 h et 8 h — préposé/préposée aux bénéficiaires

Les Jardins du Haut-Saint-Laurent (1990) enr. (Saint-Augustin-de-Desmaures)
et
Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 105

- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 91 ; hommes : 14

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : services

- **Échéance de la convention précédente** : 4 mai 2000

- **Échéance de la présente convention** : 4 mai 2003

- **Date de signature** : 5 mars 2001

- **Durée normale du travail**

Animateur/animateur en milieu de vie

7 heures/j, 35 heures/sem.

Infirmier/infirmière auxiliaire, préposé/préposée aux bénéficiaires et technicienne en réadaptation

7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.

- **Jours fériés payés**

8 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit sur chaque paie une indemnité de 4 % du salaire régulier.

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 3 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 qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement, comprenant le jour de l'accouchement.

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

- 2. **Congé de paternité**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

- 4. **Congé parental**

La ou le salarié a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de (10) 35 semaines continues.

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

- **Avantages sociaux**

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié régulier à temps complet a droit à 5/12 de jour/mois de service qu'il accumule du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié le 15 décembre de chaque année.

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité équivalant à 2,4 % de son salaire régulier sur chaque paie en remplacement des congés de maladie.

**La Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal
Cimetière Notre-Dame-des-Neiges
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du
cimetière Notre-Dame-des-Neiges — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (109) 126

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 17 ; hommes : 109

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** ouvriers

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

- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003

- **Date de signature :** 11 juin 2001

- **Durée normale du travail**

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

- **Salaires**

1. Préposé au nettoyage de bâtisses et journalier, 80 salariés

| 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 21,30 \$ (20,68 \$) | /heure 21,94 \$ | /heure 22,60 \$ | /heure 23,16 \$ |

2. Chef d'équipe N

| 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 24,46 \$ | /heure 25,20 \$ | /heure 25,95 \$ | /heure 26,60 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 3 % | 3 % | 3 % | 2,5 % |

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2000. Le montant est payé dans les 2 semaines suivant le 11 juin 2001.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2001 — janvier à décembre 2000
2002 — janvier à décembre 2001
2003 — janvier à décembre 2002

Mode de calcul

2001

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne des IPC de janvier 2001 à décembre 2001 par rapport à celle de janvier 2000 à décembre 2000 dépasse 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1,5 %. Cependant, si le changement dans l'IPC est négatif, les taux de salaire seront ajustés à la baisse jusqu'à un maximum de -1,5 %.

2002 et 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les taux de salaire des 1^{er} janvier 2002, 1^{er} janvier 2003 et 1^{er} janvier 2004 respectivement sont ajustés à la hausse ou à la baisse, s'il y a lieu, selon le montant déterminé par le pourcentage de variation de l'IPC.

- **Primes**

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Exhumations : (170 \$) | 175,10 \$ | 180,35 \$ | 185,76 \$ |
| | | | 190,40 \$ |

Utilisation d'un chalumeau lors d'exhumations : montant équivalant à 0,333 % de la prime d'exhumation

Manipulation de corps entier provenant de la morgue :

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| (170 \$) 175,10 \$ | 180,35 \$ | 185,76 \$ | 190,40 \$ |

Localisation des fosses et tenue de livres :

| | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| (1,15 \$) 1,18 \$/heure | 1,22 \$/heure | 1,26 \$/heure | 1,29 \$/heure |

Opérateur de bêcheuse-motoculteur :

| | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| (1,15 \$) 1,18 \$/heure | 1,22 \$/heure | 1,26 \$/heure | 1,29 \$/heure |

| | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Émondeur : (1,75 \$) 1,80 \$/heure | 1,86 \$/heure | 1,91 \$/heure | 1,96 \$/heure |

Aide-émondeur :

| | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| (1,10 \$) 1,13 \$/heure | 1,17 \$/heure | 1,20 \$/heure | 1,23 \$/heure |

Opérateur marteau «tramac» et rétrocaveuse :

| | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| (1,25 \$) 1,29 \$/heure | 1,33 \$/heure | 1,37 \$/heure | 1,40 \$/heure |

Opérateur marteau «pneumatique» :

| | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| (1,75 \$) 1,80 \$/heure | 1,86 \$/heure | 1,91 \$/heure | 1,96 \$/heure |

Opérateur de plaque vibrante/compacteur **N :**

| | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1,29 \$/heure | 1,33 \$/heure | 1,37 \$/heure | 1,40 \$/heure |

(Chef d'équipe **R) :** (2 \$/heure)

(Journalier maçonnerie/fondations **R) :** (1,15 \$/heure)

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

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

Le salarié qui ne désire pas porter les vêtements fournis par l'employeur reçoit l'allocation suivante :

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| (305 \$) 314 \$/an | 324 \$/an | 333 \$/an | 341 \$/an |
| — salarié régulier | | | |

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|
| (25,42 \$) 26,27 \$/mois | 27,05 \$/mois | 27,86 \$/mois | 28,56 \$/mois |
| — salarié saisonnier | | | |

Survêtement et autre équipement : fournis par l'employeur lorsque requis

(Uniforme **R) :** (50 % de l'allocation vestimentaire applicable — salarié dont l'uniforme est fourni par l'employeur)

Bottes de sécurité **N :**

95 \$/an — salarié régulier et salarié saisonnier travaillant 36 semaines
95 \$/2 ans — autres salariés saisonniers

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés mobiles**

SALARIÉ RÉGULIER

5 jours/an

Le salarié régulier peut demander de recevoir le solde des jours non utilisés au 15 décembre de chaque année.

SALARIÉ SAISONNIER

1 jour/an — moins de 30 mois d'ancienneté
3 jours/an minimum — plus de 30 mois d'ancienneté

Le salarié saisonnier reçoit le solde des jours non utilisés au moment de sa mise à pied.

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|----------|---------------|
| 1 an | 10 jours | taux régulier |
| 3 ans | 15 jours | taux régulier |
| 8 ans | 20 jours | taux régulier |
| 10 ans | 21 jours | taux régulier |
| 12 ans | 22 jours | taux régulier |
| 14 ans | 23 jours | taux régulier |
| 16 ans | 24 jours | taux régulier |
| 20 ans | 25 jours | taux régulier |
| 21 ans | 26 jours | taux régulier |
| 22 ans | 27 jours | taux régulier |
| 23 ans | 28 jours | taux régulier |
| 24 ans | 29 jours | taux régulier |
| 25 ans | 30 jours | taux régulier |

N.B. Le salarié saisonnier qui a moins de 16 mois (d'ancienneté) de travail a droit à une indemnité de 4 % de ses gains bruts au cours de la saison, 6 % pour le salarié qui a 16 mois et plus (d'ancienneté) de travail.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour 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 droit à un congé de 3 semaines.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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 légalement 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 pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 90 % de son salaire hebdomadaire régulier pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi.

Pour la salariée qui accouche, et qui reçoit de l'assurance emploi, l'employeur ajoute 25 % du salaire brut pour la durée de son congé de maternité [N].

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 17 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit aux mêmes indemnités que celles prévues au congé de maternité.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 17 semaines a droit à 5 jours de congé, dont 2 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.

Lors de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, la ou le salarié bénéficie d'un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines.

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 34 semaines.

La ou le salarié peut prolonger l'un ou l'autre de son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé de 2 ans peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié pour l'ensemble des régimes existants

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié régulier : 1,5 fois le salaire de base

— salarié saisonnier : 20 000 \$

— mort et mutilation accidentelles :

1,5 fois le salaire de base — salarié régulier

20 000 \$ — salarié saisonnier

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1,25 jour/mois de service. Le 30 novembre de chaque année, le salarié qui a accumulé un nombre de jours de congés de maladie supérieur à (15) 25 voit ce nombre réduit à (15) 25 jours et il est remboursé au taux régulier pour tous les jours ainsi débités.

3. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : le salarié régulier a droit à 60 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 3 000 \$/mois

4. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée, remboursement à 80 % des frais de médicaments après une franchise de 25 \$; à 80 % des frais de psychologue, orthophoniste, podiatre, chiropraticien, ostéopathe, physiothérapeute, masseur et naturopathe jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an après une franchise de 25 \$

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse (5 %) 5,5 % du salaire de base dans un régime simplifié de retraite, 6,5 % à compter du 1^{er} janvier 2001, 7 % à compter du 1^{er} janvier 2002 et 7,5 % à compter du 1^{er} janvier 2003

Le salarié qui a 6 mois d'ancienneté verse 5 % du salaire dans un REER collectif.

**Corporation hôtelière Canadien Pacifique,
Le Château Montebello
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et travailleuses
du Canada, TCA Canada, local 4281 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 275
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 117 ; hommes : 158
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 25 mai 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Personnel de la comptabilité**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.
- **Préposé aux chambres**
(27) 35 heures/sem.
- **Aide-cuisinier de service à la cafétéria**
10 heures/j maximum, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Chasseur, serveur/service aux chambres et 2 autres occupations, 57 salariés

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

| | | |
|-----------|---------|---------|
| /heure | /heure | /heure |
| 8,19 \$ | 8,35 \$ | 8,52 \$ |
| (7,95 \$) | | |

2. Mécanicien/entretien du bâtiment

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

| | | |
|------------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure |
| 16,11 \$ | 17,23 \$ | 17,66 \$ |
| (15,64 \$) | | |

N.B. Le nouveau salarié, à la discrétion de la direction, reçoit 10 % de moins que le taux de salaire prévu à son occupation pour les premiers 60 jours de travail. Par la suite, il reçoit le taux de son occupation.

Augmentation générale

| | | | |
|------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | 1^{er} janv. 2001 | 1^{er} janv. 2002 | 1^{er} janv. 2003 |
| salarié sans pourboire | 3 % | 2,5 % | 2,5 % |
| salarié avec pourboire | 3 % | 2 % | 2 % |

Ajustements

| | |
|---|----------------------------------|
| | 1^{er} janv. 2001 |
| Barman/service | 0,50 \$/heure |
| Commis à la réception, peintre en chef, peintre et magasinier | 0,25 \$/heure |

| | |
|---|----------------------------------|
| | 1^{er} janv. 2002 |
| Hôtesse | 3 \$/heure |
| Préposé aux chambres | 2 \$/heure |
| Commis à la réception, commis aux réservations, téléphoniste, employé d'entretien, auditeur de nuit, commis aux comptes en chef, chef lingère, lingère, couturière, nettoyeur et magasinier | 0,70 \$/heure |

• Primes

Nuit : 0,50 \$/heure — salarié dont la majorité des heures régulières de travail se situent entre 23 h et 7 h

Travail sur les toitures : 1,25 \$/heure

Formateur : 0,50 \$/heure — salarié qui, à la demande de l'employeur, assume le rôle d'entraîner un nouvel employé

Affectations fractionnées : 0,25 \$/heure

Pourboires :

12 % — toute fonction chargée au compte de l'hôtel
1 \$ minimum — livraison de café, thé, jus ou boisson gazeuse
À compter du 1^{er} janvier 2002, ces primes seront remplacées par :

10 % sur le prix de vente lors de fonctions organisées «BEO» dans la salle à manger, le bar ou la salle de réunion

12 % sur le coût lors de livraison promotionnelle ou de bienvenue dans les chambres

12 % sur le coût lors d'événements pour les employés du Château Montebello

Fonctions payables à la réception et à responsabilité individuelle :

12,5 % — fonctions payables à la réception pour chambre, nourriture et boisson

À compter du 1^{er} janvier 2002, la prime est remplacée par :

Toutes les fonctions organisées «BEO» seront facturées avec un minimum de 15 % de pourboire sur les aliments et bois-

sons, dont 13,65 % seront administrés, répartis et distribués selon les modalités prévues. Cette disposition sera applicable seulement sur les nouveaux contrats signés après le 25 mai 2001.

Manutention des bagages et utilisation des autres services [N] :

à compter du 1^{er} janvier 2002 — chasseur 1,75 \$/j incluant livraison de télécopie — congrès 2,75 \$ à l'arrivée et 2,75 \$ au départ — Bus Tour

Travail à la résidence des salariés : 1 \$/heure — préposé aux chambres devant effectuer du travail au Cedar Hall

• Allocations

Uniformes : 3 uniformes fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

Vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis — travail à l'extérieur ainsi que salarié de la maintenance, du garage et du golf

Souliers de sécurité : payés par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an — salarié qui a complété sa période de probation

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|----------|---------------|
| 1 an | 10 jours | taux régulier |
| 3 ans | 15 jours | taux régulier |
| 8 ans | 20 jours | taux régulier |
| 15 ans | 25 jours | taux régulier |
| 24 ans | 30 jours | taux régulier |

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 1 an de service continu à la fin d'une année de référence a droit à une indemnité égale à 4 % des pourboires déclarés pendant l'année de référence. Le salarié qui a 5 ans de service continu a droit à une indemnité égale à 6 %.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété 40 jours de service

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété 40 jours de service

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

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

Pour le salarié embauché après le 13 août 98, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié à compter du 3 janvier 2002, à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié à compter du 2 janvier 2003.

2. Congés de maladie

Les journées de congés de maladie accumulées à la date d'application du régime d'assurance groupe peuvent être prises par le salarié pour recevoir un paiement pendant les 3 jours d'attente prévus au régime d'assurance groupe. Il peut se voir accorder jusqu'à un maximum de 3 jours et ce, après que les paiements d'assurance salaire prévus soient expirés.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier qui a 1 an de service continu à titre de salarié régulier a droit à un crédit de congé de maladie à raison de 1 jour/42 jours réguliers de travail, jusqu'à un maximum de 6 jours/an.

Les congés de maladie sont payés à compter du 1^{er} jour d'absence à l'intérieur de l'horaire de travail et ce, à raison de 50 % du taux horaire.

À compter du 1^{er} juin 2001, le salarié admissible au régime d'assurance salaire a droit à 3 jours payés à 100 % de son taux horaire, une fois par année, pour compenser la période d'attente au régime d'assurance salaire. Cependant, le salarié doit utiliser en premier lieu les congés de maladie de l'ancienne banque.

3. Assurance salaire

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

Pour le salarié embauché après le 13 août 98, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié à compter du 3 janvier 2002 ; à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié à compter du 2 janvier 2003.

4. Assurance maladie

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié à compter du 3 janvier 2002 ; à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié à compter du 2 janvier 2003

5. Soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié à compter du 3 janvier 2002 ; à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié à compter du 2 janvier 2003

6. Soins oculaires **N** à compter du 1^{er} juin 2001

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié à compter du 3 janvier 2002 ; à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié à compter du 2 janvier 2003.

Cuisine de l'air Sky chefs Canada, compagnie (Dorval)
et
L'Union des chauffeurs de camions, homme d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 24 mai 2004
- **Date de signature** : 24 mai 2001

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Camionneur, aide-camionneur et vérificateur de chariots

8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-cuisinier, plongeur et 2 autres occupations, 88 salariés

| 1 ^{er} oct. 99 | 24 mai 2001 | 24 mai 2002 | 24 mai 2003 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 13,72 \$ (13,72 \$) | /heure 14,06 \$ | /heure 14,41 \$ | /heure 14,70 \$ |

2. Premier cuisinier administratif

| 1 ^{er} oct. 99 | 24 mai 2001 | 24 mai 2002 | 24 mai 2003 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 17,39 \$ (17,39 \$) | /heure 17,82 \$ | /heure 18,27 \$ | /heure 18,64 \$ |

Augmentation générale

| 24 mai 2001 | 24 mai 2002 | 24 mai 2003 |
|-------------|-------------|-------------|
| 2,5 % | 2,5 % | 2 % |

N.B. Le nouveau salarié sera payé 2,25 \$/heure de moins que le taux de sa classification et augmentera de 0,75 \$/heure chaque 6 mois jusqu'à ce qu'il reçoive le taux de sa classification.

Montant forfaitaire

Le salarié au service de l'employeur avant le 1^{er} janvier 2000 a droit à un boni de signature de 1 000 \$. Le salarié au service de l'employeur après le 1^{er} janvier 2000 a droit à 400 \$.

• Primes

Nuit : (0,45 \$) 0,50 \$/heure — entre 23 h et 7 h

• Allocations

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

Chaussures de sécurité :

(80 \$) 100 \$/an — camionneur et aide-camionneur, pour des bottines de sécurité

(50 \$) 75 \$/an — autres salariés, pour des souliers de sécurité

• Jours fériés payés

12 jours/an

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 138

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 52 ; hommes : 86

**La Ville de Laval
et
La Fraternité des policiers de Laval inc.**

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|-------------------|-----------------------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % ou taux régulier |
| 5 ans | 3 sem. | 6 % ou taux régulier |
| 8 ans | 4 sem. | 8 % ou taux régulier |
| (16) 15 ans | 5 sem. | 10 % ou taux régulier |
| 25 ans | 5 sem. + 1 jour* | 10 % ou taux régulier |
| 26 ans | 5 sem. + 2 jours* | 10 % ou taux régulier |
| 27 ans | 5 sem. + 3 jours* | 10 % ou taux régulier |
| 28 ans | 5 sem. + 4 jours* | 10 % ou taux régulier |
| 29 ans | 6 sem. | 12 % ou taux régulier |

* Chaque jour supplémentaire est calculé à 0,4 % du salaire brut pour les 12 mois précédents.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

(La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 8 mois. De plus, elle a droit de prolonger ce congé par un congé sans solde ne pouvant excéder 6 mois.) Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

La ou le salarié admissible au congé parental supplémentaire peut prendre ce congé à l'intérieur des 52 semaines qui suivent la naissance.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié qui a 6 mois d'emploi continu

1. Congés de maladie

L'employeur paie 70 % du salaire du salarié pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire pour un maximum de 3 jours/an.

2. Assurance salaire

Prestation : pour une période maximale de 26 semaines

3. Assurance maladie

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

4. Soins dentaires

Prime : payée à 90 % par l'employeur et à 10 % par le salarié

Frais assurés : remboursement maximum global de 1 000 \$/personne/an pour les frais admissibles

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (396) 424

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 76 ; hommes : 348

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : policiers

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

• **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2003

• **Date de signature** : 6 juin 2001

• **Durée normale du travail**

moyenne de 35 heures/sem.

• **Salaires**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{er} JANVIER 97

1. Policier, 241 salariés

| | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} juill. 2000 |
|---------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | /an | /an | /an |
| après 12 mois | 38 376 \$ (37 790 \$) | 38 836 \$ | 39 225 \$ |
| après 60 mois | 58 101 \$ (57 214 \$) | 58 798 \$ | 59 386 \$ |

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} juill. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /an | /an | /an | /an |
| 39 715 \$ | 40 112 \$ | 41 035 \$ | 41 527 \$ |
| 60 128 \$ | 60 730 \$ | 62 126 \$ | 62 872 \$ |

1^{er} juill. 2003

| |
|-----------|
| /an |
| 41 942 \$ |
| 63 501 \$ |

2. Capitaine et capitaine-détective

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} juill. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 |
|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| /an | /an | /an | /an |
| 77 324 \$ (76 144 \$) | 78 252 \$ | 79 035 \$ | 80 023 \$ |

| 1 ^{er} juill. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} juill. 2003 |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| /an | /an | /an | /an |
| 80 823 \$ | 82 682 \$ | 83 674 \$ | 84 511 \$ |

Salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 97

1. Policier, 95 salariés

| | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} juill. 2000 |
|---------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | /an | /an | /an |
| après 12 mois | 31 401 \$ (29 906 \$) | 32 971 \$ | 33 301 \$ |
| après 60 mois | 58 101 \$ (57 214 \$) | 58 798 \$ | 59 386 \$ |

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

| | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| /an | /an | /an | /an |
| 33 717 \$ | 34 055 \$ | 34 838 \$ | 35 256 \$ |
| 60 128 \$ | 60 730 \$ | 62 126 \$ | 62 872 \$ |

1^{er} juill. 2003

| |
|-----------|
| / |
| 35 608 \$ |
| 63 501 \$ |

2. Capitaine et capitaine-détective**1^{er} janv. 99 1^{er} janv. 2000 1^{er} juill. 2000 1^{er} janv. 2001**

| | | | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| /an | /an | /an | /an |
| 77 324 \$ | 78 252 \$ | 79 035 \$ | 80 023 \$ |
| (76 144 \$) | | | |

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

| | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| /an | /an | /an | /an |
| 80 823 \$ | 82 682 \$ | 83 674 \$ | 84 511 \$ |

N.B. Il existe une échelle salariale pour les auxiliaires.

Augmentation générale**1^{er} janv. 99 1^{er} janv. 2000 1^{er} juill. 2000 1^{er} janv. 2001**

| | | | |
|--------|-------|-----|--------|
| 1,55 % | 1,2 % | 1 % | 1,25 % |
|--------|-------|-----|--------|

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

| | | | |
|-----|-------|-------|-----|
| 1 % | 2,3 % | 1,2 % | 1 % |
|-----|-------|-------|-----|

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 99. Le montant est payable au plus tard 60 jours après le 6 juin 2001.

• Primes**Supervision régulière du personnel policier :**

10 \$/j — sergent et sergent-détective
12 \$/j — lieutenant et lieutenant-détective

3^e relève : 2,5 %, 3 % à compter du 1^{er} janvier 2001, du salaire horaire régulier du policier de 1^{re} classe

1^{re} relève : 3,5 %, 4 % à compter du 1^{er} janvier 2001, du salaire horaire régulier du policier de 1^{re} classe

Disponibilité : 25 % du taux horaire régulier/heure ou partie d'heure — policier d'une section ou policier affecté aux enquêtes criminelles

Agent 1^{re} classe [N] : 8 \$/jour ouvrable à compter du 1^{er} janvier 2001 — salarié qui atteint 15 ans d'ancienneté

Ancienneté :

| Service | Montant* |
|---------|----------|
| 5 ans | 0,20 % |
| 10 ans | 0,40 % |
| 15 ans | 0,60 % |
| 20 ans | 0,80 % |
| 25 ans | 1,00 % |
| 30 ans | 1,20 % |
| 35 ans | 1,40 % |

* Le pourcentage s'applique sur le salaire annuel de base du constable 1^{re} classe et il est incorporé au traitement annuel.

• Allocations

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

Vêtements :

6,50 \$/jour jusqu'à un maximum de 2,25 % du salaire annuel du sergent-détective/an — policier qui travaille temporairement en civil

2,25 % du salaire annuel du sergent-détective dont 50 % payable le ou vers le 1^{er} mars et 50 % payable le ou vers le 1^{er} septembre de chaque année — policier qui travaille régulièrement en civil

• Jours fériés payés

64 heures/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|---------------------|---------------|
| 1 an | 120 heures nettes | taux régulier |
| 3 ans | 142,5 heures nettes | taux régulier |
| 5 ans [N] | 150 heures nettes | taux régulier |
| 8 ans | 172,5 heures nettes | taux régulier |
| 10 ans | 180 heures nettes | taux régulier |
| 15 ans | 187,5 heures nettes | taux régulier |
| 17 ans | 195 heures nettes | taux régulier |
| 18 ans | 202,5 heures nettes | taux régulier |
| 19 ans | 210 heures nettes | taux régulier |
| 20 ans | 217,5 heures nettes | taux régulier |
| 25 ans | 225 heures nettes | taux régulier |
| 30 ans | 240 heures nettes | taux régulier |

• Droits parentaux**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 10^e semaine précédant la date probable de la naissance.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée est rémunérée conformément aux dispositions sur les congés de maladie et le régime d'assurance salaire.

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

Pour des raisons de santé ou d'autres raisons liées à la maternité, la salariée peut prolonger son congé par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé de maternité.

À la fin de son congé de maternité, la salariée recevra 2 semaines après son retour au travail, sur présentation de la preuve des prestations reçues, un montant forfaitaire équivalent à 5 semaines de prestations.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée reçoit une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; un montant égal à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; 95 % de sa paie hebdomadaire brute pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute et ce, durant 20 semaines.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

4. Congé parental

Dans les 30 jours suivant le 6 juin 2001, les parties conviennent de discuter la question relative au congé pour responsabilités parentales, plus spécifiquement en ce qui a trait au montant représentant la différence entre sa prestation d'assurance emploi et 100 % du salaire régulier du policier et ce, jusqu'à épuisement de la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances non utilisées pour la période se terminant le 30 avril.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 3,87 % de la masse salariale. À compter du 1^{er} janvier 99, cette contribution est ajustée à la hausse ou à la baisse en appliquant 50 % de la variation du coût total du programme de base par rapport au coût établi au 1^{er} janvier 98 à 4,8 % de la masse salariale.

L'employeur paie 50 % de la prime pour l'assurance maladie et le régime de soins dentaires du retraité jusqu'à l'âge de 65 ans et le retraité assume la différence ; l'employeur paie 100 % de l'assurance vie du retraité jusqu'au décès. Cependant, le coût des assurances collectives dont bénéficient les retraités qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 93 est assumé à 100 % par l'employeur et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans.

1. Assurance vie

Il existe un régime d'assurance vie.

2. Congés de maladie

Au mois de janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 80 heures nettes de congés de maladie.

Les heures non utilisées sont remboursables à la fin de l'année, mais non cumulatives d'année en année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier chaque semaine et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

Début : après 40 heures nettes de maladie

N.B. Le policier dont l'âge additionné à ses années de service atteint la somme de 75 qui a un minimum de 25 années de service **[N]**, qui n'est pas à la retraite et qui n'est pas assuré en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée, bénéficie d'une prolongation de la période d'indemnisation n'excédant pas une période supplémentaire de 26 semaines ; l'indemnité versée est toutefois limitée à un montant égal à sa rente créditée en vertu du régime de rentes de la Ville.

LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

4. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

Frais assurés : à compter du 6 juin 2001, frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 25 \$/traitement

5. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires.

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

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.