

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-10-9)

## **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**

24

# 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 (2001-10-05)*

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>MINES, CARRIÈRES ET PÉTROLE</b>			
Mines Seleine (Grosse-Île, Îles-de-la-Madeleine) La Société canadienne de sel Itée	Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Mines Seleine — CSN	1	3
La Compagnie minière Québec Cartier (Port-Cartier, Mont-Wright et Fermont)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, locaux 5778 et 6869 — FTQ	2	4
<b>ALIMENTS ET BOISSONS</b>			
Charcuterie La tour Eiffel inc. (Vanier)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	3	6
<b>CAOUTCHOUC</b>			
Produits American Biltrite Itée (Sherbrooke)	L'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke inc. — CSD	4	7
<b>CUIR</b>			
Santana inc. (Sherbrooke)	Le Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, du textile et autres industries, local 2487 — FTQ	5	8
<b>BOIS</b>			
Domtar inc., produits forestiers Domtar, usine de sciage de Val-d'Or	Le Syndicat des travailleurs de scierie Domtar, division Val-d'Or — CSN	6	9
<b>MÉTAL PRIMAIRE</b>			
Noranda inc. CCR (Montréal-Est)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6887 — FTQ	7	11
Bon L. Canada inc. (Sainte-Thérèse)	Le Syndicat de Bon L. Sainte-Thérèse — CSN	8	13
<b>PRODUITS DU MÉTAL</b>			
Les Industries Foresteel inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs de Foresteel Itée — CSN	9	15
<b>APPAREILS ÉLECTRIQUES</b>			
Camco inc. (Montréal)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 501 — FTQ	10	16
<b>TRANSPORT</b>			
La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal	La Fraternité des constables et agents de la paix de la STCUM	11	17
La Société de transport de la Communauté urbaine de Québec	Le Syndicat des salariés de garage de la STCUQ inc. — CSN	12	18

<b>Employeur</b>	<b>Syndicat</b>	<b>N°</b>	<b>Page</b>
<b>ENTREPÔTS</b> Coopérative fédérée de Québec (Trois-Rivières)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 178 — FTQ	<b>13</b>	20
<b>COMMERCE DE DÉTAIL</b> La Société des alcools du Québec	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535, STSAQ — FTQ	<b>14</b>	22
Notes techniques .....			24

**Mines Seleine (Grosse-Île, Îles-de-la-Madeleine)  
La Société canadienne de sel Itée  
et  
Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de  
Mines Seleine — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (143) 131
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 6 ; homme : 125
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2001
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2004
- **Date de signature :** 9 août 2001
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Horaire 4-10/production et garage**  
10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Concierge

1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003
/heure 18,12 \$ (17,59 \$)	/heure 18,62 \$	/heure 19,11 \$
  2. Mineur, opérateur d'usine et autres occupations, 20 salariés

1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003
/heure 19,95 \$ (19,37 \$)	/heure 20,50 \$	/heure 21,04 \$
  3. Électricien et autres occupations

1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003
/heure 21,24 \$ (20,62 \$)	/heure 21,82 \$	/heure 22,40 \$
- **Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003
3 %	2,75 %	2,65 %
- **Montant forfaitaire**  
Le salarié reçoit au plus tard le 20 juillet de 2002, 2003 et 2004 un montant de 0,10 \$/heure travaillée au cours des 12 mois précédant le 30 juin de la même année, incluant les heures travaillées en temps supplémentaire.
- **Primes**
  - **Après-midi :** 0,35 \$/heure
  - **Soir :** 0,50 \$/heure

**Assiduité :**

(3 \$) 3,25 \$/(jour travaillé) présence au travail — si la résidence du salarié se situe à Pointe-aux-Loups ou à l'est de Pointe-aux-Loups

(4 \$) 4,25 \$/(jour travaillé) présence au travail — si la résidence du salarié se situe à l'ouest de Pointe-aux-Loups

(4,50 \$) 4,75 \$/(jour travaillé) présence au travail — si la résidence du salarié se situe à l'Île du Havre-Aubert

• **Allocations**

**Lunettes de sécurité de prescription :** coût d'achat et remplacement lorsque requis

**Bottines et/ou bottes de caoutchouc de sécurité :** fournies au besoin par l'employeur lorsque requis

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

**Salopettes :** (175 \$) 205 \$/an — soudeur, mécanicien industriel, mécanicien, tuyauteur, dynamiteur et journalier sous terre

(120 \$) 150 \$/an — autres salariés lorsque requis

**Outils :** (350 \$) 375 \$/an – mécanicien, machiniste, électricien

(250 \$) 275 \$/an — autres hommes de métier

**Coffre à outils :** 200 \$, 1 fois pour la durée de la convention collective — pour le remplacement du coffre à outils rendu inutilisable par suite d'usure normale

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an

Les jours non utilisés sont monnayables au 31 décembre de chaque année au taux régulier à cette date.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
3 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
10 ans	4 sem.	9 % ou taux régulier
20 ans	5 sem.	11 % ou taux régulier

**Paie supplémentaire**

Le salarié qui prend un minimum de 2 semaines de vacances consécutives entre le 15 septembre et le 22 décembre reçoit un boni équivalant à 25 % de l'indemnité afférente à ses vacances. Le boni est majoré à 40 % si les vacances sont prises entre le 3 janvier et le 31 mars sauf, pour le salarié du département de l'entretien pendant la période d'arrêt annuel des activités de production.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

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

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée a droit à un maximum de 6 jours pour des visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

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

La salariée a également droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la (9<sup>e</sup>) 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

## 2. Congé de paternité

3 jours payés

## 3. Congé d'adoption

3 jours payés

## 4. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire de base, maximum (45 000 \$) 50 000 \$

— mort accidentelle : 2 fois le salaire de base, maximum (90 000 \$) 100 000 \$

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 10 000 \$

### 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 2 jours/an. Les jours non utilisés sont monnayables le 30 juin de chaque année au taux régulier à cette date.

### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du salaire, maximum (450 \$) 535 \$/sem. pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; après 40 heures normalement programmées, maladie

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel moins les prestations versées par tout régime gouvernemental, maximum 1 600 \$/mois et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 27<sup>e</sup> semaine d'invalidité

## 4. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée sans limite de jours, des frais d'hospitalisation hors Canada jusqu'à un maximum de 100 \$/jour, sans limite de jours ; remboursement à 90 % des frais admissibles sans maximum, après une franchise de 25 \$/famille ; chiropraticien, podiatre et soins paramédicaux, 12 \$/visite, maximum 26 visites/an ; remboursement d'un examen annuel de la vue

## 5. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 90 % des soins de prévention et de restauration après une franchise de 25 \$/an ; remboursement à 50 % des frais de prothèses dentaires après une franchise de 25 \$/an ; un maximum de 500 \$ pour chacun des plans A, B ou C et de 1 500 \$/an pour l'ensemble des remboursements

## 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse un montant équivalant à (3 %) 3,5 % du salaire gagné/salarié dans un REER (individuel) collectif et le salarié paie 1,5 % de son salaire

De plus, l'employeur verse dans un REER individuel identifié par le salarié un montant de 1 \$ pour chaque 1 \$ souscrit par le salarié, maximum 100 \$/an. Le salarié a le choix de continuer sa contribution au Fonds de solidarité ou Fondation ou de demander à l'employeur de verser sa participation dans son REER individualisé.

**La Compagnie minière Québec Cartier (Port-Cartier, Mont-Wright et Fermont) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, locaux 5778 et 6869 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 578) 1 310
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 63 ; hommes : 1 247
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production, entretien et transport
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2001
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2005
- **Date de signature :** 30 mai 2001
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**  
8 ou 12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

## Horaire 8/6

10 heures/j, moyenne de 40 heures/sem. — certains salariés d'entretien de la voie ferrée, de l'entretien mécanique, de l'exploitation ferroviaire et des signaux et communications

## • Salaires

### 1. Concierge

1 <sup>er</sup> mars 2001	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
/heure 19,21 \$ (19,01 \$)	/heure 19,52 \$	/heure 19,83 \$	/heure 20,28 \$

### 2. Opérateur d'équipement, 250 salariés

1 <sup>er</sup> mars 2001	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
/heure 22,81 \$ (22,31 \$)	/heure 23,24 \$	/heure 23,67 \$	/heure 24,12 \$

### 3. Technicien en télécommunication et **N** technicien de dépannage électrodynamique

1 <sup>er</sup> mars 2001	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
/heure 26,41 \$ (26,21 \$)	/heure 26,96 \$	/heure 27,51 \$	/heure 27,96 \$

**N.B.** L'ancienne formule de prime annuelle de rentabilité est remplacée par l'indemnité de vie chère.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mars 2001	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
0,20 \$/heure	0,30 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,30 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,20 \$/heure + 0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère

\* Intégré au taux horaire de base.

### Ajustements

	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003
Différentiel entre les classes :	0,31 \$/heure	0,32 \$/heure
0,30 \$/heure		

## • Indemnité de vie chère **N**

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

**Indice de base** : juillet 2001

### Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point d'augmentation dans l'IPC.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'octobre 2001 par rapport à celui de juillet 2001.

### Mode de paiement

Un montant non intégré est payable le 1<sup>er</sup> jour de la période de paie suivant le 1<sup>er</sup> décembre 2001, les 1<sup>er</sup> mars, 1<sup>er</sup> juin, 1<sup>er</sup> septembre et 1<sup>er</sup> décembre 2002, 2003 et 2004. Cependant, 0,30 \$/heure d'indemnité de vie chère est intégré aux taux de salaire les 1<sup>er</sup> mars 2002 et 1<sup>er</sup> mars 2003 respectivement et 0,25 \$/heure est intégré aux taux de salaire le 1<sup>er</sup> mars 2004.

Au 1<sup>er</sup> mars 2001, un montant de 0,57 \$/heure est maintenu en vigueur à titre d'indemnité de vie chère compte tenu de la disparition de la prime annuelle de rentabilité.

Si l'indice des prix à la consommation décroît, le montant d'indemnité de vie chère est réduit ou éliminé.

## • Primes

**Après-midi** : 0,30 \$/heure — début entre 14 h et 22 h

### Nuit :

0,60 \$/heure — début entre 22 h et 6 h

0,60 \$/heure — de 20 h à 8 h, opérations continues, équipe de 12 heures

### Dimanche :

50 % du taux régulier — heures effectuées selon le programme de travail

100 % du taux régulier — heures effectuées en sus de 8 heures ou de 40 heures dans la semaine de travail

100 % du taux régulier — heures effectuées en sus de 10 heures ou de 40 heures dans la semaine de travail, horaire 8/6

100 % du taux régulier — opérations continues, 21<sup>e</sup> équipe

**Chef de groupe** : taux de salaire de 3 classes plus élevé que la plus haute tâche dirigée

**Salarié de l'entretien** : 0,35 \$/heure travaillée — salarié ayant à vivre, à coucher dans des camps

## • Allocations

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

**Lunettes de sécurité de prescription et examen de la vue** : payés par l'employeur

**Bottes et/ou souliers de sécurité** : payés par l'employeur lorsque requis

**Salopettes de travail** : fournies par l'employeur lorsque requis

**Outils** : l'employeur remplace les outils brisés

**Isolement** : 210 \$/mois/salarié célibataire et 225 \$/mois/salarié marié qui travaille à Mont-Wright/Fermont

## • Jours fériés payés

10 jours/an

## • Congé mobile **N**

1 jour/an

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité		
		Mont-Wright/ Fermont	Port-Cartier	
1 an	18 jours	14 jours	5,65 %	4,14 %
2 ans	23 jours	18 jours	7,02 %	5,33 %
3 ans	28 jours	24 jours	8,39 %	7,11 %
4 ans	33 jours	29 jours	9,77 %	9,07 %

### Paie supplémentaire

Le salarié reçoit un boni de 110 \$/semaine ou 15,72 \$/jour s'il prend ses vacances durant la période du 16 janvier au 31 mai ou du 1<sup>er</sup> octobre au 14 décembre.

### Congés supplémentaires

Le salarié admissible à recevoir une paie de vacances et qui a 2 ans et plus d'ancienneté bénéficie du boni et du congé suivant :

Années d'ancienneté	Boni payé	Durée
2 ans	20 heures	—
5 ans	60 heures	1 sem.
6 ans	65 heures	1 sem.
7 ans	70 heures	1 sem.
8 ans	80 heures	1 sem.
9 ans	90 heures	1 sem.
10 ans	100 heures	2 sem.

**N.B.** Il s'agit de vacances facultatives qui peuvent être accumulées avec le boni correspondant par le salarié pour un maximum de 4 semaines s'il a 5 ans d'ancienneté et plus, et pour un maximum de 5 semaines s'il a 10 ans d'ancienneté.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (14 mois) 70 semaines incluant le congé parental. Le congé peut commencer au plus tôt (4 mois) 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété (sa période stagiaire de 50 jours) plus de 60 jours de service continu

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété (sa période stagiaire de 50 jours) plus 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

À la suite de la naissance d'un enfant ou lors de l'adoption légale d'un enfant d'âge préscolaire, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

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

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié avec dépendant : (30 000 \$) 45 000 \$\*

— salarié sans dépendant : (25 000 \$) 40 000 \$

— brigade incendie et force protectrice avec dépendant **N** : 90 000 \$\*

— brigade incendie et force protectrice sans dépendant **N** : 80 000 \$

— mort accidentelle : montant égal à l'assurance vie de base

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 3 000 \$

\* Sauf si le conjoint est à l'emploi de la compagnie.

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % des gains normaux hebdomadaires jusqu'à un maximum de (460 \$) 475 \$/sem., 500 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> mars 2003 ou jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi, selon le plus élevé des deux

#### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % des gains mensuels de base jusqu'à un maximum de (1 500 \$) 1 775 \$/mois, 1 900 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2003

### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications, notamment pour le calcul des rentes.

#### Charcuterie La tour Eiffel inc. (Vanier)

et

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (101) 105

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 75 % ; hommes : 25 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

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

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

• **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2004

• **Date de signature :** 21 juin 2001

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

#### Salariés de bureau

7 heures/j, 35 heures/sem.

## • Salaires

#### SALARIÉS D'USINE

1. Ouvrage général, 94 salariés

	1 <sup>er</sup> oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003
début	/heure 8,00 \$ (7,25 \$)	/heure 8,00 \$	/heure 8,00 \$	/heure 8,00 \$
éch. 18	12,23 \$ (11,46 \$) <sup>1</sup> (11,56 \$) <sup>2</sup> (11,98 \$) <sup>3</sup> (10,40 \$) <sup>4</sup>	éch. 19 12,48 \$	éch. 20 12,73 \$	éch. 21 12,98 \$

2. Mécanicien **N**

	1 <sup>er</sup> oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003
début	/heure 10,05 \$	/heure 10,05 \$	/heure 10,05 \$	/heure 10,05 \$
éch. 18	15,40 \$	éch. 19 15,65 \$	éch. 20 15,90 \$	éch. 21 16,15 \$

<sup>1</sup> Salarié qui a 3 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> octobre 94.

<sup>2</sup> Salarié qui a 3 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> octobre 86.

<sup>3</sup> Salarié qui a 8 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> octobre 86.

<sup>4</sup> Salarié embauché après le 11 septembre 89.

## SALARIÉS DE BUREAU

### 1. Préposé à l'informatique, téléphoniste, 3 salariés

	1 <sup>er</sup> oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	8,22 \$ (415,56 \$/sem.) <sup>1</sup> (319,25 \$/sem.) <sup>3</sup>	8,22 \$	8,22 \$	8,22 \$
éch. 18	12,72 \$ (436,56 \$/sem.) <sup>2</sup> (391,25 \$/sem.) <sup>4</sup>	éch. 19 12,97 \$	éch. 20 13,22 \$	éch. 21 13,47 \$

### 2. Responsable des comptes payables, responsable des comptes recevables

	1 <sup>er</sup> oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	10,56 \$ (497,35 \$/sem.) <sup>1</sup> (405,25 \$/sem.) <sup>3</sup>	10,56 \$	10,56 \$	10,56 \$
éch. 18	15,06 \$ (518,35 \$/sem.) <sup>2</sup> (470,25 \$/sem.) <sup>4</sup>	éch. 19 15,31 \$	éch. 20 15,56 \$	éch. 21 15,81 \$

<sup>1</sup> Début à 12 mois pour le salarié qui a 3 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> octobre 94.

<sup>2</sup> Après 24 mois pour le salarié qui a 3 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> octobre 94.

<sup>3</sup> Début à 12 mois pour le salarié au 1<sup>er</sup> octobre 94.

<sup>4</sup> Après 24 mois pour le salarié au 1<sup>er</sup> octobre 94.

### Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003
variable		0,25 \$/heure*	0,25 \$/heure*	0,25 \$/heure*

\* Ajout d'un échelon supplémentaire au maximum de l'échelle salariale.

### • Primes

**Soir** : 0,20 \$/heure

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

**Remplacement temporaire d'un contremaître** : 50 \$/sem. ou 10 \$/j — remplacement d'un jour et plus

**Travail à la sanitation** : 0,50 \$/heure de plus que le taux du salarié du groupe 1 et ce, en plus de la prime de nuit

### • Allocations

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

**Bottes de caoutchouc de sécurité** : fournies par l'employeur au salarié qui travaille au lavage et à la cuisine ainsi qu'aux salariés d'autres secteurs lorsque requis

### • Jours fériés payés

(12) 11 jours/an

### • Congés mobiles

(1) 2 jours/an

### • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Ce congé prend fin (au plus tard 6 mois après la fin de la grossesse) selon ce qui est prévu par la loi, à moins d'avis contraire du médecin.

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié marié : 2 fois le salaire

— salarié célibataire : 1 fois le salaire

### 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 6 jours/an. Les jours non utilisés sont payés le 3<sup>e</sup> mercredi de décembre de chaque année.

### 3. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,16 \$/heure/salarié qui a un an de service et plus

### 4. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur pour tous les salariés qui ont un an de service et 20 ans d'âge.

4

**Produits American Bilrite Itée (Sherbrooke)**  
et

**L'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke inc. — CSD**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (230) 280

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 8 ; hommes : 272

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 10 septembre 2000

• **Échéance de la présente convention** : 11 septembre 2005

• **Date de signature** : 9 juillet 2001

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Préposé au nettoyage**

(44) 40 heures/sem.

- **(Gardien **R**)**

(moyenne de 42 heures/sem.)

- **Salaires**

1. Aide-refroidisseur et autres occupations

**11 sept. 2000 10 sept. 2001 9 sept. 2002 8 sept. 2003 13 sept. 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
12,86 \$ (12,54 \$)	13,19 \$	13,53 \$	13,88 \$	14,24 \$

2. Machiniste, mécanicien d'entretien et autres occupations, 12 salariés

**11 sept. 2000 10 sept. 2001 9 sept. 2002 8 sept. 2003 13 sept. 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
16,49 \$ (15,91 \$)	17,09 \$	17,75 \$	18,42 \$	19,10 \$

3. Responsable/projets mécaniques et responsable/atelier électrique

**11 sept. 2000 10 sept. 2001 9 sept. 2002 8 sept. 2003 13 sept. 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
18,24 \$ (17,66 \$)	18,84 \$	19,50 \$	20,17 \$	20,85 \$

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

- **Augmentation générale**

**11 sept. 2000 10 sept. 2001 9 sept. 2002 8 sept. 2003 13 sept. 2004**

2,42 %	2,42 %	2,41 %	2,4 %	2,39 %
--------	--------	--------	-------	--------

- **Ajustements**

Un ajustement moyen de 0,5 %/an de convention est accordé à certaines occupations relativement à l'équité salariale.

- **Primes**

**10 sept. 2001 9 sept. 2002**

**Soir :** 0,40 \$/heure 0,45 \$/heure 0,50 \$/heure

**10 sept. 2001 9 sept. 2002 8 sept. 2003 13 sept. 2004**

**Nuit :** 0,55 \$/heure 0,60 \$/heure 0,65 \$/heure 0,70 \$/heure  
0,50 \$/heure

**Équipe de fin de semaine :** 50 % des gains

**Déplacement d'un salarié permanent sur une autre équipe :** (0,60 \$) 1 \$/heure

**Premiers soins :** 0,50 \$/heure — salarié désigné qui a sa carte de premiers soins

**Chef de groupe :** 0,50 \$/heure — salarié de la maintenance, sauf pour les postes de responsable de bouilloires, projets mécaniques et atelier électrique

**Responsable d'une équipe :** 0,50 \$/heure — lorsque aucun superviseur ou chef de groupe n'est assigné à une équipe ou un département

**Diplôme :** 0,25 \$/heure, 0,50 \$/heure après 2 000 heures de travail et 0,75 \$/heure après 4 000 heures de travail — salarié qui détient un diplôme d'études collégiales ou une attestation d'études collégiales en mécanique

**(Samedi **R**) :** (1 \$/heure — gardien)

**(Dimanche et fêtes payées **R**) :** (1,25 \$/heure — gardien)

- **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité :** (65 \$/paire, maximum 2 paires/an) 120 \$/an

**(Uniformes **R**) :** (2 uniformes/an — gardien de sécurité)

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
(18) 20 ans	(4) 5 sem.	(8,5 %) 10 %
25 ans	5 sem.	11 %
30 ans	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

Les congés parentaux et de maternité sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

- **Avantages sociaux**

- **Assurance groupe**

Prime : payée à 81 % par l'employeur et à 19 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié

- **1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue (à un REER collectif un montant variant de 0,11 \$ à 0,15 \$/heure selon l'ancienneté du salarié) pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à concurrence de 0,7 % des maximums des gains, 1 % à compter du 10 septembre 2001, 1,5 % à compter du 9 septembre 2002, 2 % à compter du 8 septembre 2003 et 2,5 % à compter du 13 septembre 2004.

Le salarié qui ne contribue pas au régime de retraite reçoit une contribution de 0,7 % de l'employeur.

**Santana inc. (Sherbrooke)**

et

**Le Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, du textile et autres industries, local 2487 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 154

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 112 ; hommes : 42

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

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

- **Date de signature** : 13 juillet 2001

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

- **Salaires**

1. Alimenteur de séchoir, souffleur à la chaleur et autres occupations

1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003
/heure 7,99 \$* (7,76 \$)	/heure 8,21 \$*	/heure 8,44 \$*	/heure 8,69 \$*

2. Couturière et autres occupations, 40 % des salariées

1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003
/heure 10,64 \$ (10,33 \$)	/heure 10,93 \$	/heure 11,23 \$	/heure 11,57 \$

3. Préposé aux échantillons de montage et autres occupations

1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003
/heure 12,60 \$ (12,23 \$)	/heure 12,95 \$	/heure 13,31 \$	/heure 13,71 \$

\* Un écart de 0,51 \$/heure est maintenu avec le salaire minimum.

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 0,48 \$/heure de plus que le salaire minimum pendant les 60 premiers jours de travail. Par la suite, il reçoit le taux prévu à sa classification.

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003
3 %	2,75 %	2,75 %	3 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> novembre 2000 au 13 juillet 2001.

- **Primes**

**Soir et nuit** : 10 % du taux horaire de base, maximum 1 \$/heure

**Chef de groupe** : 10 % du taux de salaire

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les postes de chef de groupe sont abolis.

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	3 sem.	7 %
15 ans	4 sem.	8 %
20 ans <b>N</b> *	4 sem.	9 %

\* À compter de 2001.

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail pour un examen lié à sa grossesse, incluant un examen effectué par une sage-femme.

#### 2. Congé de paternité

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

#### 3. Congé d'adoption

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

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 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'une durée maximale de 34 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

#### 1. Assurance maladie

Prime : payée à 50 % après taxe par le salarié ; le salarié mis à pied doit payer 100 % de la prime

**N.B.** L'employeur verse une cotisation égale à celle du salarié dans le Fonds de solidarité de la FTQ et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$/année civile.

6

**Domtar inc., produits forestiers Domtar, usine de sciage de Val-d'Or**  
et  
**Le Syndicat des travailleurs de scierie Domtar, division Val-d'Or — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (80) 110

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 110

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 17 juin 2000

- **Échéance de la présente convention** : 17 juin 2006

- **Date de signature** : 15 juin 2001

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Fin de semaine**

3 jours/sem., 36 heures/sem., rémunérées pour 42 heures au taux régulier

- **Salaires**

1. Journalier garage, journalier cour et autres occupations

**18 juin 2000**   **18 juin 2001**   **18 juin 2002\***   **18 juin 2003**   **18 juin 2004**

/heure 17,75 \$ (17,40 \$)	/heure 18,10 \$	/heure 19,24 \$	/heure 19,72 \$	/heure 20,21 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**18 juin 2005**

/heure  
20,82 \$

2. Affûteur «A», mécanicien huileur et autres occupations, 15 salariés

**18 juin 2000**   **18 juin 2001**   **18 juin 2002\***   **18 juin 2003**   **18 juin 2004**

/heure 21,11 \$ (20,70 \$)	/heure 21,54 \$	/heure 21,97 \$	/heure 22,52 \$	/heure 23,08 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**18 juin 2005**

/heure  
23,77 \$

3. Chef mécanicien de matériel roulant

**18 juin 2000**   **18 juin 2001**   **18 juin 2002\***   **18 juin 2003**   **18 juin 2004**

/heure 22,98 \$ (22,53 \$)	/heure 23,44 \$	/heure 23,91 \$	/heure 24,51 \$	/heure 25,12 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**18 juin 2005**

/heure  
25,87 \$

\* Un ajustement qui varie entre 0,02 \$/heure et 1,36 \$/heure selon l'occupation est accordé avant l'application de l'augmentation générale prévue.

**N.B.** Modification à la classification des emplois.

### Augmentation générale

**18 juin 2000**   **18 juin 2001**   **18 juin 2002**   **18 juin 2003**   **18 juin 2004**

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

**18 juin 2005**

3 %

- **Allocations**

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

**«Couvre-tout» ou chemise et pantalon** : fournis et remplacés par l'employeur jusqu'à un maximum de 6/an — salarié du service de la production, opérateur et entretien du séchoir

De plus, dans le but de défrayer les coûts d'entretien, l'employeur verse un montant de :

150 \$/an — affûteur, électricien, opérateur et entretien du séchoir

165 \$/an — mécanicien d'entretien général et soudeur

180 \$/an — mécanicien de matériel roulant et mécanicien huileur

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

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

**Outils personnels** : remplacement des outils brisés, défectueux ou volés

**1<sup>er</sup> juin 2004**

(60 \$) 70 \$/an — électricien

80 \$/an

(80 \$) 90 \$/an — affûteur et mécanicien huileur

100 \$/an

(120 \$) 130 \$/an

140 \$/an

— mécanicien de matériel roulant et mécanicien d'entretien général

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité*		
		2000-2004	2005	
1 an	2 sem.	2	4,0 %	4,0 %
2 ans	2 sem.	2	5,0 %	5,0 %
3 ans	2 sem.	2	6,0 %	6,0 %
5 ans	3 sem.	3	7,0 %	7,0 %
7 ans	4 sem.	4	8,0 %	8,0 %
10 ans	4 sem.	4	9,0 %	9,0 %
15 ans	4 sem.	4	9,5 %	9,5 %
20 ans	4 sem.	5 <b>N</b>	10,0 %	10,0 %
25 ans	5 sem.	5	10,5 %	11,0 % <b>N</b>

\* Pourcentage prévu ou taux régulier selon le plus avantageux des deux.

- **Droits parentaux**

### 1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés à la demande du salarié qui a complété sa période de probation

### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés à la demande du salarié qui a complété sa période de probation

### 3. Congé parental

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 34 semaines qui débute au plus tôt le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être pris à la suite d'un congé de maternité dans le cas de la salariée.

- **Avantages sociaux**

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (51,29 \$/mois/protection individuelle et 89,29 \$/mois/protection familiale) 56,68 \$/mois/protection individuelle sans régime de soins dentaires ou 66 \$/mois incluant le régime de soins dentaires ; 99,03 \$/mois/protection familiale sans régime de soins dentaires ou 126,76 \$/mois incluant le régime de soins dentaires ; 93,22 \$/mois/protection monoparentale **N**

**N.B.** Le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'employeur ajuste sa contribution mensuelle en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pendant l'année écoulée, tel que calculée par Statistique Canada.

Le salarié en service actif qui continue d'être au service de l'employeur après son 65<sup>e</sup> anniversaire jusqu'à concurrence de son 70<sup>e</sup> anniversaire est admissible au régime d'assurance

vie disponible à l'âge normal de la retraite conformément au régime d'assurance collective et l'employeur maintient sa contribution liée à cette protection ; il est également admissible au régime d'assurance salaire pour une période totale de 13 semaines dans une période de 12 mois suivant la date normale de la retraite et l'employeur maintient également sa contribution liée à cette protection ; enfin, il est admissible à l'assurance maladie et l'employeur paie 100 % de la prime.

### 1. Assurance vie

#### RÉGIME DE BASE

Indemnité :

- salarié : 45 000 \$
- mort accidentelle : 45 000 \$ supplémentaires
- mutilation accidentelle : selon les pourcentages prévus au régime
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 3 000 \$
- retraité : 5 000 \$ pour le salarié qui a participé plus de 10 ans au régime et 2 500 \$ pour les autres salariés

#### RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

- salarié et/ou conjoint: 15 000 \$ supplémentaires jusqu'à concurrence de 200 000 \$ par tranche de 5 000 \$ selon le choix du salarié

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 448 \$/semaine pour une durée maximale de 17 semaines incluant les prestations d'assurance emploi

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

#### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois

Début : à compter de la 18<sup>e</sup> semaine d'invalidité

### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments avec prescription après une franchise de 25 \$ ; coût d'une chambre semi-privée

### 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % du coût des frais pour le module I, soit les frais de diagnostic, de prévention et d'appareil de maintien soit, les frais dentaires courants incluant la restauration mineure, l'endodontie, la parodontie, le rebasage, le regarnissage et la réparation de prothèses amovibles, la réparation de pont fixe et couronne et la chirurgie buccale ; remboursement à 50 % du coût des frais du module II, soit les frais de restauration majeure et de prothèses fixes, les prothèses amovibles et les ponts fixes ; le remboursement maximal des avantages combinés des modules I et II est de 1 000 \$/année civile/personne assurée ; remboursement à 50 % du coût des frais pour le module III, soit les frais pour traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents et ce, jusqu'à un maximum à vie de 1 500 \$/personne assurée.

Les frais couverts sont ceux définis dans les tarifs des actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des chirurgiens dentistes du Québec selon les taux de l'année précédant celle au cours de laquelle les frais ont été engagés.

Les frais de laboratoire admissibles sont cependant limités à 50 % des honoraires prévus par l'acte buccodentaire concerné. Les soins doivent être rendus par un chirurgien dentiste légalement reconnu ou par un denturologiste légalement autorisé.

### 5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

De plus, il y a un régime enregistré d'épargne retraite administré par le syndicat.

## 7

**Noranda inc. CCR (Montréal-Est)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale  
6887 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (650) 568
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 10 ; hommes : 558
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 mai 2001
- **Échéance de la présente convention :** 30 mai 2004
- **Date de signature :** 5 juillet 2001
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.  
ou  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

#### • Salaires

1. Manœuvre, 73 salariés

31 mai 2001	31 mai 2002	31 mai 2003
/heure 18,94 \$ (18,19 \$)	/heure 19,69 \$	/heure 20,44 \$

2. Technicien de laboratoire

31 mai 2001	31 mai 2002	31 mai 2003
/heure 27,00 \$ (26,25 \$)	/heure 27,75 \$	/heure 28,50 \$

Augmentation générale

31 mai 2001	31 mai 2002	31 mai 2003
0,75 \$/heure	0,75 \$/heure	0,75 \$/heure

**N.B.** Applicable au taux de la classe I.

Le différentiel entre les classes est de 0,31 \$/heure pour toute la durée de la convention.

#### • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base :** 2002 — avril 2001  
2003 — avril 2002

### Mode de calcul

#### 2002

Si l'augmentation de l'IPC d'avril 2002 par rapport à celui d'avril 2001 dépasse 4 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe I.

#### 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires à la 1<sup>re</sup> période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

#### • Primes

**Après-midi :** (0,55 \$) 0,60 \$/heure — début entre 14 h et 16 h 30

#### Nuit :

(0,65 \$) 0,70 \$/heure — début entre 22 h et 0 h 30  
(0,80 \$) 0,87 \$/heure — début entre 19 h et 20 h, horaire de 12 heures

**Disponibilité :** (1,50 \$) 1,60 \$/heure — technicien en instrumentation et contrôle, soudeur-monteur **[N]** et tuyauteur **[N]**

**Dimanche :** 50 % du taux horaire de base

**Équipe de dépannage :** 1,60 \$/heure

#### • Allocations

**Lunettes de sécurité de prescription :** 100 % du coût d'achat et de remplacement lorsque endommagés par le travail — salarié régulier

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis

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

**Outils :** remplacement des outils endommagés ou perdus dans l'exercice normal des fonctions, sauf dans le cas de négligence de la part du salarié

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,50 %
4 ans	3 sem.	6,75 %
9 ans	4 sem.	9,00 %
15 ans	5 sem.	11,25 %
23 ans	6 sem.	13,50 %

### Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril reçoit 20 % de plus que la paie de vacances à laquelle il a droit.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée a droit à une prestation supplémentaire d'assurance emploi de 70 \$/sem. pendant toute la durée du congé **[N]**.

La salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire 1 jour/mois pour un examen médical lié à sa grossesse.

##### 2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a complété 60 jours de service continu

##### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a complété 60 jours de service continu

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

##### 4. Congé parental

Le père 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.

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

#### • Avantages sociaux

##### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : (45 000 \$) 50 000 \$

— mort accidentelle : (45 000 \$) 50 000 \$ supplémentaires

— retraité ou salarié âgé de 65 ans et plus : diminution de 20 %/an du montant jusqu'à un minimum de 12 000 \$

— mort à la suite d'un accident de travail : 100 000 \$ supplémentaires

##### 2. Assurance salaire

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

Prestation : (520 \$) 540 \$/sem., 550 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et 560 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour une période maximale de 39 semaines

Un montant équivalant à 10 % des indemnités prévues par l'assurance emploi sera ajouté aux prestations, mais sans excéder 50 \$/sem.

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 4<sup>e</sup> jour, maladie  
LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (1 600 \$) 1 800 \$ pour une durée maximale de 2 ans comprenant la durée de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance emploi, ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après 39 semaines d'invalidité et les prestations d'assurance emploi

**N.B.** Le salarié qui n'est pas admissible à recevoir des prestations d'invalidité du Régime de rentes du Québec a droit à 500 \$/mois tant qu'il ne reprend pas le travail ou n'est pas admissible aux prestations du RRQ.

### 3. Assurance maladie

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

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des médicaments prescrits après une franchise de 10 \$/an ; frais d'un chiropraticien, naturopathe, massothérapeute, acupuncteur, ostéopathe, podologue et orthophoniste (40 \$) 45 \$/traitement jusqu'à un maximum de (450 \$) 500 \$/an/personne incluant 25 \$ pour rayons X ; remboursement à 80 % des honoraires d'un psychologue ou psychothérapeute jusqu'à un maximum de (550 \$) 600 \$/an ; traitement de l'alcoolisme ou de la toxicomanie dans un centre accrédité et spécialisé (100 \$) 125 \$/jour maximum jusqu'à un maximum de 30 jours ; autres frais admissibles

### 4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement des soins préventifs et de restauration et, dans certains cas, le remboursement partiel de prothèses ; les frais sont remboursés selon le barème en vigueur pour l'année courante jusqu'à un maximum de (1 750 \$) 1 900 \$/an/personne ; remboursement à 50 % des traitements de malocclusions et traitements orthodontiques jusqu'à un maximum à vie de (1 750 \$) 1 900 \$/personne assurée

### 5. Soins oculaires

Frais assurés : achat et/ou réparation de lunettes jusqu'à un maximum de (100 \$) 250 \$/personne/24 mois ; verres de contact 200 \$/personne/24 mois

### 6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec d'importantes modifications.

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

### • Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

### Opérations sur 6 jours

12 heures/j, 36 heures/sem. — tous les salariés selon les besoins du service

### • Salaires

1. Aide général et journalier/entretien

#### 29 mai 2001

/heure  
17,46 \$  
(17,12 \$)

2. Opérateur de scie, opérateur de balance et autres occupations, 35 salariés

#### 29 mai 2001

/heure  
18,00 \$  
(17,65 \$)

3. Technicien **N**

#### 29 mai 2001

/heure  
24,48 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification et ce, pendant les premiers 60 jours travaillés. Par la suite, il reçoit le taux prévu à sa classification.

### Augmentation générale

29 mai 2001	26 mai 2002	25 mai 2003	30 mai 2004	29 mai 2005	28 mai 2006
variable	2 % + indemnité de vie chère	2,5 % + indemnité de vie chère			

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

### • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base :** 1<sup>re</sup> année — mai 2001  
2<sup>e</sup> année — mai 2002  
3<sup>e</sup> année — mai 2003  
4<sup>e</sup> année — mai 2004  
5<sup>e</sup> année — mai 2005  
6<sup>e</sup> année — mai 2006

### Mode de calcul :

1<sup>re</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC excédant 2,5 % jusqu'à un maximum de 0,30 \$/heure.

Le changement dans l'IPC est calculé tous les 4 mois. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de septembre 2001 par rapport à celui de mai 2001. Le dernier calcul sera fait en comparant celui de mai 2002 par rapport à celui de mai 2001.

2<sup>e</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC excédant 2,5 % jusqu'à un maximum de 0,40 \$/heure

## 8

**Bon L. Canada inc. (Sainte-Thérèse)  
et  
Le Syndicat de Bon L. Sainte-Thérèse — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (135) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 145
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 mai 2001
- **Échéance de la présente convention :** 28 mai 2007
- **Date de signature :** 20 juin 2001

Le changement dans l'IPC est calculé tous les 4 mois. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de septembre 2002 par rapport à celui de mai 2002. Le dernier calcul sera fait en comparant celui de mai 2003 par rapport à celui de mai 2002.

3<sup>e</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC excédant 2,5 % jusqu'à un maximum de 0,50 \$/heure.

Le changement dans l'IPC est calculé tous les 4 mois. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de septembre 2003 par rapport à celui de mai 2003. Le dernier calcul sera fait en comparant celui de mai 2004 à celui de mai 2003.

4<sup>e</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC excédant 2,5 % jusqu'à un maximum de 0,55 \$/heure.

Le changement dans l'IPC est calculé tous les 4 mois. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de septembre 2004 par rapport à celui de mai 2004. Le dernier calcul sera fait en comparant celui de mai 2005 à celui de mai 2004.

5<sup>e</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC excédant 2,25 % jusqu'à un maximum de 0,60 \$/heure.

Le changement dans l'IPC est calculé tous les 4 mois. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de septembre 2005 par rapport à celui de mai 2005. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC de mai 2006 à celui de mai 2005.

6<sup>e</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC excédant 2,5 % jusqu'à un maximum de 0,60 \$/heure.

Le changement dans l'IPC est calculé tous les 4 mois. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de septembre 2006 par rapport à celui de mai 2006. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC de mai 2007 à celui de mai 2006.

### Mode de paiement

Une prime non intégrée sera payée pour chaque heure travaillée à compter du dernier dimanche du mois suivant le mois de publication de l'IPC concerné.

Cependant, le premier dimanche de juin de chaque année, le montant de la prime en vigueur est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire.

### • Primes

**Après-midi :** (0,50 \$) 0,55 \$/heure

**Nuit :** (0,70 \$) 0,75 \$/heure

**Chargé d'équipe :** — surveillance de 2 salariés et plus

(0,25 \$/heure de plus que le taux de salaire régulier le plus élevé des occupations surveillées — contremaître présent)

(0,50 \$/heure — contremaître non présent)

(0,50 \$/heure — département du profilage)

1 \$/heure de plus que le taux de salaire régulier le plus élevé des occupations surveillées

**Électromécanicien :** 0,25 \$/heure — salarié qui a complété avec succès un cours de formation professionnelle de niveau collégial

**Opération sur 6 jours :** 0,50 \$/heure **[N]**

### • Allocations

**Appareils et vêtements de sécurité :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité :** 2 paires/an maximum

**Verres de sécurité de prescription :** fournis par l'employeur lorsque requis

**Vêtements de travail :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues — préposé à l'entretien de la machinerie et de l'usine, électromécanicien

### • Jours fériés payés

10 jours/an

### • Congés mobiles

3 jours/an maximum, accordés comme suit :

Semaines travaillées	Jour(s)
7 à 19	1
20 à 32	2
33 et plus	3

### • Congés annuels payés

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur, sauf pour l'assurance maladie et le régime de soins dentaires pour lesquels le salarié paie 2 \$/sem./protection individuelle et 4 \$/sem./protection familiale

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié de moins de 65 ans : 30 000 \$

— salarié de plus de 65 ans encore à l'emploi : 15 000 \$

— mort accidentelle : 30 000 \$ supplémentaires

— conjoint : 5 000 \$

— enfant de la naissance à 19 ans ou 25 ans si étudiant : 2 500 \$

— retraité : 2 500 \$

#### 2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments prescrits sans franchise et sans maximum ; remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée et jusqu'à un maximum de 50 \$/jour pour une chambre privée ; chiropraticien, 15 \$/visite, 20 \$/radiographie, maximum 700 \$/an/famille ; psychologue, 25 \$/heure, maximum 2 heures/visite

#### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire régulier pour une durée de 15 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ; 7<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire régulier, maximum 1 500 \$/mois, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 31<sup>e</sup> semaine d'invalidité

**N.B.** Si, en aucun temps entre la 16<sup>e</sup> et la 30<sup>e</sup> semaine d'invalidité, le salarié n'était pas admissible à des prestations du régime d'assurance emploi, le présent régime assurera la continuité des prestations.

#### 4. Soins dentaires

Frais assurés : le salarié qui a 3 mois de service continu a droit au remboursement à 80 % des soins de base, à 50 % des soins importants comme les couronnes et autres et ce, après une franchise de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$/protection familiale ; remboursement à 50 % des soins d'orthodontie sans franchise

#### 5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 1 an de service contribuent à parts égales selon l'évaluation actuarielle.

#### 3. Assembleur en chef

**1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004**

/heure	/heure	/heure
20,40 \$	20,81 \$	21,23 \$
(20,00 \$)		

**N.B.** Il existe un régime de participation aux bénéfices de l'entreprise.

#### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004**

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

#### • Primes

**Soir :** (0,50 \$) 0,55 \$/heure — de 15 h 30 à 24 h

<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>
0,60 \$/heure	0,65 \$/heure

**Nuit :** (0,65 \$) 0,70 \$/heure — de 22 h 30 à 7 h

<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>
0,75 \$/heure	0,80 \$/heure

**Horaire :** (0,30 \$) 0,35 \$/heure — pour les 8 premières heures du salarié de l'équipe de jour qui commence à travailler avant les heures régulières de son équipe ; il reçoit également pour les heures travaillées avant le début de son équipe de travail le taux applicable aux heures supplémentaires.

**Chef d'équipe :** 0,50 \$/heure

#### • Allocations

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

**Lunettes de sécurité de prescription :** monture et verres payés par l'employeur et remplacement au besoin

**Bottines de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis

#### • Jours fériés payés

(11) 12 jours/an

#### • Congés mobiles

2 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4,5 %
2 ans	10 jours	5,5 %
5 ans	15 jours	7,5 %
10 ans	20 jours	8,5 %
12 ans	20 jours	9,0 %
15 ans	20 jours	9,5 %
20 ans	25 jours	10,5 %
22 ans	25 jours	11,0 %
25 ans	25 jours	11,5 %
30 ans	30 jours	12,5 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

2 jours payés

##### 2. Congé d'adoption

2 jours payés

9

**Les Industries Foresteel inc. (Montréal)**  
et  
**Le Syndicat des travailleurs de Foresteel Itée — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (45) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femme : 1 ; hommes : 99
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 15 août 2001
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Ouvrier général de production spécialiste «A1»

**1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004**

/heure	/heure	/heure
11,17 \$	11,39 \$	11,62 \$
(10,95 \$)		

#### 2. Soudeur spécialiste, 45 salariés

	<b>1<sup>er</sup> janv. 2002</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>
min.	/heure 14,92 \$ (14,63 \$)	/heure 15,22 \$	/heure 15,52 \$
max.	/heure 17,00 \$ (16,67 \$)	/heure 17,34 \$	/heure 17,69 \$

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

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

N.B. La participation du salarié doit être prioritairement affectée au paiement des primes de l'assurance salaire de courte et de longue durée.

## 10

### Camco inc. (Montréal) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 501 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (701) 864
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 191 ; hommes : 673
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 4 mars 2001
- **Échéance de la présente convention** : 4 mars 2004
- **Date de signature** : 15 juin 2001
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Opérations diverses, 582 salariés
 

5 mars 2001	
/heure	
17,44 \$	
(16,80 \$)	
  2. Mécanicien d'entretien et outilleur
 

5 mars 2001	
/heure	
23,61 \$	
(22,79 \$)	

**N.B.** Si la différence entre le taux minimum et le taux maximum de l'échelle est de (0,10 \$) 0,50 \$ ou moins, le délai maximal pour atteindre le taux maximum est de 3 mois ; (si la différence se situe entre 0,11 \$ et 0,20 \$, le délai maximal est de 6 mois **R**); si la différence se situe entre (0,21 \$ et 0,50 \$) 0,50 \$ et 1,50 \$, le délai maximal est de 1 an ; (si la différence se situe entre 0,51 \$ et 0,70 \$, le délai maximal est de 1,5 an **R**) ; si la différence est de (0,71 \$) 1,51 \$ et plus, le délai maximal est de 2 ans.

## Augmentation générale

5 mars 2001	5 mars 2002	5 mars 2003
variable de 0,19 \$/heure à 0,37 \$/heure + 0,45 \$/heure d'indemnité de vie chère	variable de 0,20 \$/heure à 0,39 \$/heure + indemnité de vie chère	variable de 0,31 \$/heure à 0,53 \$/heure + indemnité de vie chère

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 5 mars 2001 au 30 mars 2001.

## • Indemnité de vie chère

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

### Indice de base

1<sup>re</sup> année – novembre 2000, février, mai et août 2001

2<sup>e</sup> année – novembre 2001, février, mai et août 2002

3<sup>e</sup> année – novembre 2002, février, mai et août 2003

### Mode de calcul

#### 1<sup>re</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,135 point de l'IPC. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de février 2001 par rapport à celui de novembre 2000. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC de novembre 2001 par rapport à celui d'août 2001.

#### 2<sup>e</sup> année et 3<sup>e</sup> année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire sera payé à compter du début la 1<sup>re</sup> période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

Cependant, le montant payable suivant la publication de l'IPC de novembre 2001 et de novembre 2002 sera intégré dans le taux de salaire au 5 mars 2002 et 5 mars 2003 respectivement.

## • Primes

**Soir** : (0,75 \$) 0,85 \$/heure — équipe régulière débutant à 13 h ou plus tard

**Nuit** : (1 \$) 1,13 \$/heure — équipe régulière débutant après 21 h 45 et avant 6 h

### Chef de groupe :

5 % au-dessus du plus haut taux maximum payé dans le groupe — chef de groupe qui travaille 100 % de son temps sur une base horaire

8 % au-dessus du plus haut taux maximum payé dans le groupe — chef de groupe, pour les équipes sans supervision, qui travaille 100 % de son temps sur une base horaire

## • Allocations

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

**Chaussures de sécurité** : (85 \$) 90 \$ maximum/12 mois travaillés ou au besoin lorsque nécessaire dans certains endroits spécifiques

**Lunettes de sécurité prescrites** : l'employeur paie le coût de la 1<sup>re</sup> paire et le coût de remplacement des lentilles à raison de 1 fois/2 ans ou 1 fois/6 mois lorsque certifié médicalement

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

**N.B.** Le salarié à temps partiel reçoit 2 % pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime comprenant une assurance salaire, une assurance maladie et des soins dentaires est maintenu en vigueur.

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié payé à l'heure qui a 3 mois de service reçoit 66,67 % de son salaire journalier les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> jours d'absence pour maladie ou accident.

- 2. **Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

- **Préventionniste**

40 heures/sem.

- **Patrouilleur, agent de poste, superviseur opérationnel et répartiteur**

moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Patrouilleur, répartiteur et préventionniste, 151 salariés

	14 janv. 2001	6 janv. 2002
	/an	/an
début	32 739,84 \$ (31 800,24 \$)	34 953,12 \$
après 7 ans	51 928,56 \$ (48 003,12 \$)	55 500,00 \$

- **Augmentation générale**

14 janv. 2001 6 janv. 2002

3 % 3 %\*

\* Plus 3,62 % compte tenu de la disparition de la prime du dimanche et de 3 jours fériés ; l'équivalent monétaire est intégré aux taux de salaire.

**N.B.** À compter du 11 janvier 2003, les taux de salaire sont augmentés selon les pourcentages d'augmentations consenties, le cas échéant, aux autres syndicats pour la même période de référence et en tenant compte des mêmes paramètres de négociation pour accorder lesdites augmentations, le cas échéant.

- **Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 14 janvier 2001 au 20 juillet 2001. La rétroactivité est versée dans les 60 jours suivant le 20 juillet 2001.

- **Ajustement**

échelons 4,5,6 et 7 14 janv. 2001  
5 %

- **(Indemnité de vie chère R)**

- **Primes :**

**Soir et nuit :** (0,59 \$) 0,75 \$/heure — pour les heures travaillées entre 18 h et 6 h ou pour toute la journée lorsque la majorité de la journée de travail est comprise entre ces heures

**(Dimanche :** 25 % du taux régulier **R)**

**Tenue vestimentaire :** 2,75 \$/jour de travail — agent de surveillance requis de se présenter au travail vêtu en civil

**Répartiteur :** 5 % de l'échelle de salaire applicable pour chacune des heures travaillées

**Changement temporaire d'horaire de travail :** 50 % du taux horaire régulier — chaque heure régulière travaillée pendant le 1<sup>er</sup> jour selon l'horaire temporaire et pour le 1<sup>er</sup> jour de travail lors du retour à l'horaire normal

**Superviseur opérationnel :** 5 % du maximum de l'échelle salariale après 7 ans, intégré au salaire, pour chacune des heures travaillées

**Agent moniteur :** 0,75 \$/heure

- **Allocations**

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

11

**La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal et La Fraternité des constables et agents de la paix de la STCUM**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 151
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 32 ; hommes : 119
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** constables et agents de la paix
- **Échéance de la convention précédente :** 13 janvier 2001
- **Échéance de la présente convention :** 10 janvier 2004
- **Date de signature :** 20 juillet 2001
- **Durée normale du travail**

- **Jours fériés payés**

(11) 8 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
3 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
5 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
15 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
(25) 20 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée bénéficie des dispositions de la politique d'assistance à la maternité de la STCUM.

2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés. À l'exception des jours sans perte de salaire prévus à la *Loi sur les normes du travail*, ces jours sont déduits de la banque de congés de maladie ou sont sans solde au choix ; dans le cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, ces jours sont sans solde.

3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés. À l'exception des jours sans perte de salaire prévus à la *Loi sur les normes du travail*, ces jours sont déduits de la banque de congés de maladie ou sont sans solde au choix ; dans le cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, ces jours sont sans solde.

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

- **Avantages sociaux**

1. **Assurance vie**

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

2. **Congés de maladie**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier, le salarié régulier ainsi que le salarié à l'essai après 3 mois d'emploi ont droit à un crédit de 10 heures/mois jusqu'à un maximum de 120 heures ouvrables/année, payées au taux de salaire régulier pour chaque mois complet de service. Le droit aux 120 heures de congés de maladie est accordé à l'avance au début de la 1<sup>re</sup> journée de la 1<sup>re</sup> période de paie de chaque année.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la STCUM au régime d'assurance salaire qui excède 20 heures/salarié couvert par ce régime au taux de salaire régulier.

Les heures ou parties d'heures non utilisées au 31 décembre d'une année sont payées au salarié dans la 3<sup>e</sup> semaine du mois de janvier suivant, au taux de salaire régulier en vigueur au 31 décembre précédent.

Les journées accumulées au crédit du salarié sous le régime en vigueur antérieurement sont bloquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 89. Les journées bloquées sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de sa mise à la retraite, sa démission, son renvoi ou son décès, à 100 % du taux régulier de son dernier salaire.

3. **Assurance salaire**

Prime : l'employeur paie jusqu'à un maximum de 20 heures/an/salarié et le solde est payé par le salarié

4. **Assurance maladie**

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

5. **Soins dentaires**

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de diagnostic et prévention et ce, sans franchise ; remboursement à 80 % des frais de soins de base et à 60 % des frais de soins majeurs, tous deux après une franchise de 25 \$ /an/protection individuelle et de 50 \$/an/protection familiale ; maximum global de 1 000 \$/an/personne assurée

6. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

## 12

**La Société de transport de la Communauté urbaine de Québec**  
et  
**Le Syndicat des salariés de garage de la STCUQ inc.**  
— CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (207) 210

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 15 ; hommes : 195

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** salariés de garage

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

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

- **Date de signature :** 9 juillet 2001

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Horaire 4/3**

10 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 31 MARS 98

1. Préposé à l'entretien et préposé au service, 88 salariés

	27 déc. 97	28 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2000
début	/heure 17,55 \$ (17,38 \$)	/heure 17,73 \$	/heure 18,08 \$	/heure 18,44 \$
après 2 ans	17,77 \$ (17,59 \$)	17,95 \$	18,31 \$	18,68 \$
<b>24 févr. 2001</b>	<b>29 déc. 2001</b>	<b>28 déc. 2002</b>	<b>27 déc. 2003</b>	
/heure	/heure	/heure	/heure	
18,90 \$	19,28 \$	19,67 \$	20,16 \$	
19,15 \$	19,53 \$	19,92 \$	20,42 \$	

## 2. Formateur compagnon

27 déc. 97	28 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2000
/heure 22,97 \$ (22,74 \$)	/heure 23,20 \$	/heure 23,66 \$	/heure 24,13 \$

24 févr. 2001	29 déc. 2001	28 déc. 2002	27 déc. 2003
/heure 24,73 \$	/heure 25,23 \$	/heure 25,73 \$	/heure 26,38 \$

## SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 31 MARS 98 N

### 1. Préposé à l'entretien et préposé au service

	27 déc. 97	28 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2000
début	/heure 12,44 \$	/heure 12,57 \$	/heure 12,82 \$	/heure 13,08 \$
après 2 ans	17,77 \$	17,95 \$	18,31 \$	18,68 \$

24 févr. 2001	29 déc. 2001	28 déc. 2002	27 déc. 2003
/heure 13,41 \$ 19,15 \$	/heure 13,67 \$ 19,53 \$	/heure 13,94 \$ 19,92 \$	/heure 14,29 \$ 20,42 \$

### 2. Formateur compagnon et 1 autre occupation

	27 déc. 97	28 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2000
1 <sup>re</sup> année	/heure 16,08 \$	/heure 16,24 \$	/heure 16,56 \$	/heure 16,89 \$
4 <sup>e</sup> année	22,97 \$	23,20 \$	23,66 \$	24,13 \$

24 févr. 2001	29 déc. 2001	28 déc. 2002	27 déc. 2003
/heure 17,31 \$ 24,73 \$	/heure 17,66 \$ 25,23 \$	/heure 18,01 \$ 25,73 \$	/heure 18,46 \$ 26,37 \$

**N.B.** Les salaires en vigueur à compter du 24 février 2001 comportent 1,5 % d'économies distribuées.

### Augmentation générale

27 déc. 97	28 déc. 98	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2000
1 %	1 %	2 %	2 %

24 févr. 2001	29 déc. 2001	28 déc. 2002	27 déc. 2003
2,5 %	2 %	2 %	2,5 %

### Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 27 décembre 97 ou entrés à l'emploi de la Société par la suite et qui le sont encore au 9 juillet 2001, les ayants droit, les salariés retraités ou promus à d'autres fonctions en dehors de l'unité de négociation ont droit à la rétroactivité des salaires au 27 décembre 97 et ce, pour toutes les heures régulières et supplémentaires travaillées. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 9 juillet 2001.

### • Primes

**Soir :** (0,85 \$) 0,95 \$/heure

**Nuit :** (1 \$) 1,20 \$/heure

**Dimanche :** 25 % du taux régulier

**Équipe rotative :** (0,80 \$) 0,90 \$/heure

**Qualificateur :** 8 % du salaire de base/heure travaillée — compagnon électricien à la section des immeubles détenant la licence «A-2»

**Entraînement d'un salarié :** (0,75 \$) 1 \$/heure ; ne s'applique pas au compagnon lors de l'entraînement d'un apprenti à la section des freins lorsque ce dernier y travaille pour cumuler des heures en vue de l'obtention de carte de compétence

**(Formation d'un groupe de salariés R) :** 8 % du salaire — formation des salariés par groupe d'au moins 2 à la fois ; s'applique également lorsque le salarié reçoit une formation destinée à lui permettre d'agir comme formateur par la suite)

**Prime trimestrielle :** 122,40 \$

9 juill. 2001	29 déc. 2001	28 déc. 2002	27 déc. 2003
133,16 \$	135,82 \$	138,54 \$	167,50 \$

Le montant est réduit de (9,42 \$) 10,25 \$/j, 10,46 \$ à compter du 29 décembre 2001, 10,67 \$ à compter du 28 décembre 2002 et 10,94 \$ à compter du 27 décembre 2003 lors d'une absence de 5 jours à l'exception des absences pour activités syndicales, vacances, jours fériés payés, congés mobiles, certains congés sociaux et parentaux

**Changement d'horaire de travail :** 75 % du taux de base — pour le premier jour de travail, lorsque demandé par la Société

### • Allocations

**Vêtements de travail :** fournis par l'employeur lorsque requis

**Nettoyage de vêtements :** (310 \$) 325 \$/an

**Outils personnels :** (450 \$) 500 \$/an — salarié régulier de la catégorie métiers, compagnons, apprentis et graisseurs à l'exception des magasiniers et commis à la planification classe II

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur

**Lunettes de sécurité prescrites :** (215 \$) 250 \$ maximum/2 ans

**Assurance contre l'incendie et le vol — outils :** prime payée par l'employeur

**Retraite :** (30 \$) 35 \$/année de service travaillée

### • Jours fériés payés

11 jours/an

### • Congés mobiles

4 jours/an

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
<b>2000-2001</b>	<b>2002</b>	
1 an	1	2 sem. 4 %
2 ans	2	3 sem. taux régulier
7 ans	7	4 sem. taux régulier
15 ans	15	5 sem. taux régulier
27 ans	25 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">N</span>	6 sem. 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 l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement ou en tout temps sur recommandation médicale.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de 5 semaines après la date de l'accouchement. Pendant ces 5 semaines, la salariée reçoit (85 %) 95 % de son salaire hebdomadaire de base.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit aux bénéficiaires du régime d'assurance salaire.

De plus, la salariée a droit à une prolongation de 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 52 semaines de service avant le début du congé a droit à (85 %) 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à la différence entre (85 %) 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des 15 semaines de prestations ; à (85 %) 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivantes.

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

#### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

#### 3. Congé d'adoption

5 jours payés

#### 4. Congé parental

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : payée à (60 %) 51 % par l'employeur et à (40 %) 49 % par le salarié ; la prime d'assurance vie pour le retraité est payée à 100 % par l'employeur

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : (2) 1,5 fois le salaire annuel de base
- mort accidentelle ou mutilation : 5 000 \$, salarié actif
- retraité à l'emploi de la Société le 1<sup>er</sup> janvier 71 : 50 % du montant d'assurance en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 71
- autre retraité et salarié de 65 ans et plus : 10 000 \$

#### 2. Congés de maladie

Le salarié qui a 91 jours de service continu a droit au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à un crédit de 6 jours.

Les jours ou fraction de jour non utilisés sont monnayables au 31 décembre de chaque année.

À la fin de l'année en cours, le salarié qui n'a utilisé aucun des 6 jours de congés de maladie reçoit une autre compensation équivalant à 2 jours de travail.

#### 3. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire brut pour une durée maximale de 17 semaines

Début : à la 41<sup>e</sup> heure d'absence

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire brut mensuel au début de l'invalidité et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

#### 4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments prescrits jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an, l'excédent est remboursé à 100 % ; coût d'une chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours ; frais de chiropractie, acupuncture et physiothérapie, 15 \$ maximum/visite et 30 \$ maximum/radiographie jusqu'à un maximum de 350 \$/personne/an pour l'ensemble des frais et honoraires encourus ; remboursement de tous les frais d'ambulance

#### 5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais courants et à 50 % des frais de restauration jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an/personne

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié participant paie 6 % de son salaire jusqu'à concurrence de l'exemption générale au sens du RRQ, 3,8 % de l'excédent jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA) et 6 % de son salaire excédant le MGA ; l'employeur paie 6 % du salaire du participant jusqu'à concurrence de l'exemption générale au sens du RRQ, 3,8 % de l'excédent jusqu'au MGA et 6 % du salaire du participant excédant le MGA.

#### Coopérative fédérée de Québec (Trois-Rivières) et

#### Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 178 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 25 % ; hommes : 75 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et salarié d'entrepôt
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 28 juin 2001
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.
- **Personnel de bureau, informatique et téléphoniste**  
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis de bureau classe «A»

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
après 6 mois	/heure 13,12 \$ (12,62 \$)	/heure 13,47 \$	/heure 13,62 \$	/heure 14,02 \$
après 2 ans	14,12 \$ (13,62 \$)	14,47 \$	14,62 \$	15,02 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>				
	/heure 14,42 \$ 15,42 \$			

2. Opérateur manœuvre, 65 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
après 6 mois	/heure 15,02 \$ (14,52 \$)	/heure 15,37 \$	/heure 15,52 \$	/heure 15,92 \$
après 2 ans	16,02 \$ (15,52 \$)	16,37 \$	16,52 \$	16,92 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>				
	/heure 16,32 \$ 17,32 \$			

3. Analyste-programmeur

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
après 6 mois	/heure 18,43 \$ (17,93 \$)	/heure 18,78 \$	/heure 18,93 \$	/heure 19,33 \$
après 1 an	19,43 \$ (18,93 \$)	19,78 \$	19,93 \$	20,33 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>				
	/heure 19,73 \$ 20,73 \$			

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
0,50 \$/heure	0,35 \$/heure	0,15 \$/heure	0,40 \$/heure
<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>			
0,40 \$/heure			

• **Primes**

**Soir** : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

**Nuit** : (0,55 \$) 0,70 \$/heure

**Chef d'équipe** : 0,50 \$/heure — salarié choisi pour effectuer un travail spécifique en collaboration étroite avec le contre-maître responsable

**Disponibilité** : (25 \$) 30 \$/j — salarié du service à la clientèle pour le samedi et le dimanche

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité** : 1 paire/an — salarié qui a terminé sa période de probation et qui manipule des objets lourds

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

**Uniformes** :

fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

remplacés au moins 1 fois/an et payés à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié — chauffeur de camion

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

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congé mobile**

1 jour/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut, sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé l'exige, prolonger son congé de maternité.

**2. Congé de paternité**

2 jours payés

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés

**4. Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas l'âge scolaire ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

Prime : le salarié paie 100 % de la prime d'assurance salaire de courte durée ou 40 % de la prime totale, soit le plus élevé des deux

**1. Assurance vie**

Indemnité :  
— salarié : 1 fois le salaire annuel de base

**2. Congés de maladie**

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 5 jours/an non cumulatifs. (La 1<sup>re</sup> journée d'absence pour maladie est aux frais du salarié sauf si ce dernier devient admissible au régime d'assurance salaire **[R.]**.)

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

### 3. Assurance maladie

Frais assurés : services paramédicaux (25 \$) 30 \$/visite, maximum 26 visites/an

### 4. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % des gains mensuels jusqu'à un maximum de 3 000 \$/mois

### 5. Soins dentaires

Frais assurés : frais admissibles remboursables jusqu'à concurrence de 750 \$/an pour les soins de catégorie I et de 1 000 \$/an pour les soins de catégorie II

### 6. Soins oculaires

Frais assurés : lentilles et montures ou lentilles cornéennes 150 \$/2 ans ; examen de la vue pour personne de 18 à 64 ans

### 7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié participant paient chacun 3,5 % du salaire hebdomadaire régulier.

14

**La Société des alcools du Québec  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535, STSAQ — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 782
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 54 ; hommes : 728
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** salariés d'entrepôt, de distribution et de production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 13 juin 2001
- **Durée normale du travail**  
4,5 jours/sem., 38,75 heures/sem.
- **Agents de protection et de sécurité non affectés à un horaire continu**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Agents de protection et de sécurité affectés à un horaire continu**  
moyenne de 40 heures/sem.
- **Cafétéria et opérations sur 3 quarts**  
5 jours/sem., 38,75 heures/sem.

### • Salaires

1. Préposé à l'entretien

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
/heure 14,86 \$ (14,50 \$)	/heure 15,23 \$

2. Préposé à la distribution et autres occupations, 302 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
/heure 18,93 \$ (18,47 \$)	/heure 19,41 \$

3. Préposé aux services techniques

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2002
/heure 21,72 \$ (21,19 \$)	/heure 22,26 \$	/heure 24,68 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
2,5 %	2,5 %

**N.B.** Au 1<sup>er</sup> avril 2002, 2,5 % de la masse salariale régulière est dégagé pour fin de correction aux classifications salariales. Afin de minimiser l'effet de la sensibilité de la nouvelle structure de classification des emplois, seules les modifications de postes représentant des changements de façon substantielle seront considérées.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, les parties conviendront des dispositions salariales s'appliquant du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2004. Le maintien des gains de productivité de 2 % est transformé en augmentation salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2003, indépendamment de la disposition précédente.

### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

### Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi à la fin de la période du 1<sup>er</sup> mai 2000 au 30 avril 2001, a droit à un montant représentant 2 % de ses gains bruts en temps régulier au cours de ladite période. Le montant est versé en décembre 2001.

Le salarié à l'emploi à la fin de la période du 1<sup>er</sup> mai 2001 au 30 avril 2002, a droit à un montant représentant 2 % de ses gains bruts en temps régulier au cours de ladite période. Le montant est versé en décembre 2002.

### • Primes

**Soir :** (0,60 \$) 0,70 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures régulières se situent entre 19 h et 24 h, sauf l'agent de protection et de sécurité

**Nuit :** (0,75 \$) 0,90 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures régulières se situent entre 0 h et 7 h, sauf l'agent de protection et de sécurité

**Soir et nuit :** (0,68 \$) 0,80 \$/heure — agent de protection et de sécurité dont la moitié et plus des heures régulières se situent entre 19 h et 7 h

**Fin de semaine :** (1,85 \$) 1,95 \$/heure régulière travaillée lors d'une 2<sup>e</sup> fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, sauf l'agent de protection et de sécurité

**Entraînement :** (0,85 \$) 0,88 \$/heure

- **Allocations**

**Souliers de sécurité** : fournis par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés personnels**

25,5 heures/an maximum

Au 30 juin de chaque année, le salarié reçoit une compensation pour les heures non utilisées jusqu'à concurrence de 23,25 heures.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	116,25 heures	6 %
5 ans	155,00 heures	8 %
17 ans	193,75 heures	10 %
(30) 28 ans	232,50 heures	12 %

**N.B.** Basé sur un horaire de 38,75 heures/sem.

- **Droits parentaux**

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut en outre prolonger son congé de 4 semaines et plus si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement.

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 cependant se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée a 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.

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

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

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

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

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans si sa conjointe ne bénéficie pas d'un tel congé ou répartir ce congé sans solde avec sa conjointe.

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés

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

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également ou répartir ce congé sans solde avec son conjoint.

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance salaire de longue durée et l'assurance maladie incluant la taxe de vente de 9 % et toute autre taxe.

#### 1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 7,75 heures/167,92 heures de service rémunérées. Les heures non utilisées sont accumulées sans limite.

#### 2. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : (40 \$/sem. plus 60 % du salaire en excédent de ce montant, minimum 66,67 % du salaire pour une période maximale de 52 semaines et 75 % du montant déterminé pour la période précitée pour une période supplémentaire de 52 semaines) 80 % du salaire brut jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité sans dépasser 65 ans d'âge

Début : après l'épuisement des heures de congés de maladie, mais pas avant un délai de 38,75 heures ou 40 heures ouvrables, selon le cas

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire régulier au début de l'invalidité, maximum de (2 000 \$) 2 200 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou 65 ans d'âge

Début : après les prestations de courte durée

#### 3. Régime de retraite

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

## 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.*