

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-12-6)

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 (2001-12-05)

| Employeur | Syndicat | N° | Page |
|--|---|----|------|
| FORÊTS | | | |
| Produits forestiers Donohue inc., division forêt, secteur Comtois (Lebel-sur-Quévillon) | Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ | 1 | 3 |
| ALIMENTS ET BOISSONS | | | |
| Exceldor coopérative avicole (Saint-Damase) | Le Syndicat national des employés de la coopérative avicole Saint-Damase — CSN | 2 | 4 |
| BOIS | | | |
| Prémoulé inc. (Sainte-Foy) | Le Syndicat des travailleurs de stratifié et thermoplastique Prémoulé — CSN | 3 | 5 |
| PÂTES ET PAPIERS | | | |
| Smurfit-MBI (Saint-Laurent) | Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 291 — FTQ | 4 | 6 |
| Smurfit-MBI (Mont-Royal) | Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 841 — FTQ | 5 | 8 |
| APPAREILS ÉLECTRIQUES | | | |
| Siemens Canada ltée | Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 104 — FTQ | 6 | 10 |
| ABB inc. (Québec) | Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de ABB inc. — CSN | 7 | 11 |
| MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES | | | |
| Ciment St-Laurent inc., division Joliette | Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 177 — FTQ | 8 | 12 |
| CONSTRUCTION | | | |
| Boa-Franc inc. et Les séchoirs Boa-Franc inc. (Saint-Georges) | Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9153 — FTQ | 9 | 14 |
| COMMERCE DE GROS | | | |
| Provigo distribution inc., Centre de distribution de Boucherville et Centre de distribution Saint-François (Saint-Laurent) | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 501 — FTQ | 10 | 15 |

| Employeur | Syndicat | N° | Page |
|--|--|-----------|------|
| COMMERCE DE DÉTAIL | | | |
| Réno-Dépôt inc. (Saint-Hubert) | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 502 — FTQ | 11 | 18 |
| ÉDUCATION | | | |
| L'Université du Québec à Trois-Rivières | Le Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Trois-Rivières, section locale 1800, SCLP — FTQ | 12 | 19 |
| L'Université du Québec à Hull | Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Hull | 13 | 21 |
| SERVICES PERSONNELS | | | |
| Groupe financier Finloc, Le Château Bonne Entente (Sainte-Foy) | L'Union des employées et employés de la restauration, local 9400 — FTQ Les Métallurgistes unis d'Amérique — FTQ | 14 | 23 |
| Notes techniques | | | 24 |

Produits forestiers Donohue inc., division forêt, secteur Comtois (Lebel-sur-Quévillon) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 100
 - **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 100
 - **Statut de la convention :** renouvellement
 - **Catégorie de personnel :** travailleurs forestiers
 - **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 1999
 - **Échéance de la présente convention :** 1^{er} octobre 2005
 - **Date de signature :** 19 septembre 2001
 - **Durée normale du travail**
10 heures/j, moyenne de (45) 43 heures/sem.
- Mécanicien-opérateur, opérateur de débusqueuse à câble**
(45) 43 heures/sem.
- Opérateur d'abatteuse, d'ébrancheuse, d'abatteuse multifonctionnelle, de transporteur de bois long, de grappin et de transporteur de bois court**
(45) 43,5 heures/sem.
- Opérateur mécanicien d'entretien/opérations forestières**
43 heures/sem.
- Opérateur de chargeuse dans la cour N**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Homme de maintenance/gardien

| 3 oct. 1999 | 1 ^{er} oct. 2000 | 30 sept. 2001 | 29 sept. 2002 | 28 sept. 2003 |
|----------------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 15,43 \$ (15,13 \$) | /heure 15,78 \$ | /heure 16,30 \$ | /heure 16,62 \$ | /heure 16,95 \$ |

3 oct. 2004

/heure
17,29 \$

2. Opérateur de camion de bois longueur A, 15 salariés

| 3 oct. 1999 | 1 ^{er} oct. 2000 | 30 sept. 2001 | 29 sept. 2002 | 28 sept. 2003 |
|----------------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 20,08 \$ (19,78 \$) | /heure 20,43 \$ | /heure 20,84 \$ | /heure 21,26 \$ | /heure 21,68 \$ |

3 oct. 2004

/heure
22,11 \$

3. Opérateur d'abatteuse multifonctionnelle « A »

| 3 oct. 1999 | 1 ^{er} oct. 2000 | 30 sept. 2001 | 29 sept. 2002 | 28 sept. 2003 |
|----------------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 20,80 \$ (20,50 \$) | /heure 21,15 \$ | /heure 21,57 \$ | /heure 22,00 \$ | /heure 22,44 \$ |

3 oct. 2004

/heure
22,89 \$

Augmentation générale

| 3 oct. 1999 | 1 ^{er} oct. 2000 | 30 sept. 2001 | 29 sept. 2002 | 28 sept. 2003 |
|---------------|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| 0,30 \$/heure | 0,35 \$/heure | 2 % | 2 % | 2 % |

3 oct. 2004

2 %

Rétroactivité

Le salarié régulier à l'emploi le 19 septembre 2001 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 3 octobre 1999 au 19 septembre 2001.

Montant forfaitaire

Le salarié permanent le 19 septembre 2001 qui a travaillé un minimum de 1 250 heures pendant la période de 12 mois précédant cette date a droit à un montant de 700 \$. Le salarié permanent qui a travaillé moins de 1 250 heures pendant cette période a droit à ce montant au prorata des heures travaillées. Le montant forfaitaire est payé dans les 30 jours suivant le 19 septembre 2001.

Ajustement

| | 19 sept. 2001 |
|------------------------------|---------------|
| Homme de maintenance/gardien | 0,20 \$/heure |

N.B. Compte tenu de la modification à l'horaire de travail des opérateurs de chargeuse dans la cour de l'usine de Comtois, l'employeur verse, pendant la durée de la convention collective, un ajustement spécial de 1 \$/heure aux opérateurs titulaires de cette occupation au 19 septembre 2001, ainsi qu'aux autres salariés réguliers remplaçant à cette occupation avant le 19 septembre 2001. Le salarié qui commence à travailler à cette occupation à compter du 19 septembre 2001 n'a pas droit à cet ajustement spécial.

• **Primes**

Nuit N : 0,35 \$/heure — à compter du 1^{er} janvier 2002, pour chaque heure travaillée sur le quart de semaine de nuit pour le transport, sur la faction 1 pour les opérations forestières et sur le quart débutant à 0 h 01 pour les chargeuses dans la cour

• **Allocations**

Assurance contre l'incendie — objets personnels : la prime est payée à 100 %

par l'employeur pour une couverture globale maximale de (650 \$) 1 000 \$/salarié selon les barèmes établis par les assureurs, sauf l'argent du salarié

Couvre-tout : fourni par l'employeur — salarié régulier affecté à la niveleuse et à la chargeuse

N.B. Les couvre-tout et les habits de pluie sont disponibles pour le salarié dont le poste en nécessite le port et ce, selon les modalités prévues **[N]**.

- **Jours fériés payés**

6 jours/an

N.B. Le salarié régulier à l'emploi le 1^{er} décembre de chaque année a droit, pour tenir lieu de jours fériés pour les mois de février, mars, août et novembre, à un montant forfaitaire équivalant à la rémunération d'un jour férié pour chacun de ces mois au cours desquels il a travaillé sur une base régulière, ou pourvu qu'il ait effectivement travaillé 6 mois au cours de l'année. Le montant est payable avant le 15 décembre ou, si un salarié est mis à pied, à son retour au travail.

- **Congés mobiles**

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

- **Congés annuels payés**

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

N.B. Les salariés des départements transport et conciergerie avaient déjà droit à ces dispositions dans la convention collective précédente à l'exception des congés prévus pour 25 ans de service.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

2 jours payés

- 2. **Congé d'adoption**

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec les modifications prévues.

Prime : pour l'assurance vie et l'assurance maladie, l'employeur paie (30 \$) 65 \$/mois/protection familiale, 70 \$/mois à compter du 1^{er} janvier 2003 et (19,50 \$) 24 \$/mois/protection individuelle, 26 \$/mois à compter du 1^{er} janvier 2003 ; le salarié paie à 100 % la prime d'assurance salaire

- 1. **Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

Cotisation : le salarié paie (2 %) 3,5 % de son salaire régulier qui est versé en totalité dans la composante du régime à cotisations déterminées et l'employeur (paie 2 % du salaire régulier du salarié) a la responsabilité de provisionner la composante du régime à prestations déterminées, c'est-à-dire qu'il fournit, au sein du régime, les sommes nécessaires au versement des prestations garanties par cette composante ainsi que les frais d'administration liés à cette composante tels qu'établis lors de l'évaluation actuarielle périodique.

Exceldor coopérative avicole (Saint-Damase) et

Le Syndicat national des employés de la coopérative avicole Saint-Damase — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (220) 230

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 40 % ; hommes : 60 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2001

Échéance de la présente convention : 28 février 2006

- **Date de signature :** 12 octobre 2001

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Salariés d'usine, 219 salariés

| | 12 oct. 2001 | 4 mars 2002 | 3 mars 2003 | 1 ^{er} mars 2004 |
|--------------------|------------------------|-------------|-------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| début | 11,93 \$ (11,74 \$) | 12,15 \$ | 12,38 \$ | 12,64 \$ |
| après 3 ans | 15,90 \$ (15,65 \$) | 16,20 \$ | 16,50 \$ | 16,85 \$ |
| 7 mars 2005 | | | | |
| | /heure | | | |
| | 12,94 \$ 17,25 \$ | | | |

2. Mécanicien d'entretien

| | 12 oct. 2001 | 4 mars 2002 | 3 mars 2003 | 1 ^{er} mars 2004 |
|--------------------|------------------------|-------------|-------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| (début) | 16,90 \$ (12,49 \$) | 17,20 \$ | 17,50 \$ | 17,85 \$ |
| (après 3 ans) | (16,65 \$) | | | |
| 7 mars 2005 | | | | |
| | /heure | | | |
| | 18,25 \$ | | | |

Augmentation générale

| 12 oct. 2001 | 4 mars 2002 | 3 mars 2003 | 1 ^{er} mars 2004 | 7 mars 2005 |
|---------------|---------------|---------------|---------------------------|---------------|
| 0,25 \$/heure | 0,30 \$/heure | 0,30 \$/heure | 0,35 \$/heure | 0,40 \$/heure |

N.B. Pour le salarié d'usine de 3 ans et plus et le mécanicien d'entretien.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 12 octobre 2001 a droit à la rétroactivité des salaires, soit 0,25 \$/heure, au 1^{er} mars 2001. Le montant est payable dans les 3 semaines suivant le 12 octobre 2001.

- **Primes**

Quart : 0,40 \$/heure — salariés de la 2^e et 3^e équipe

Abatage : 0,40 \$/heure

Certificat N :

1 \$/heure — mécanicien d'entretien détenant un DEP
 2 \$/heure — mécanicien d'entretien détenant un DEC

Détenteur de carte de compétence N :

0,50 \$/heure — bouilloire et/ou machine fixe
 0,50 \$/heure — frigoriste « B »
 1,50 \$/heure — frigoriste « A »

• Allocations

Bottes ou souliers de sécurité : (80 \$/an) 1 paire/an lorsque requis

Vêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité prescrites N : fournies par l'employeur et remplacées jusqu'à concurrence de 1 fois/2 ans — salarié régulier

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés mobiles

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 % |
| 18 ans | 5 sem. | 10 % |

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

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (26) 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 20^e semaine précédant la date de l'accouchement ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

Sur présentation d'un certificat médical attestant de son incapacité à reprendre le travail, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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) 59 semaines continues.

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

• Avantages sociaux**Assurance groupe**

Ce régime comprend une assurance vie et une assurance maladie.

Prime : l'employeur paie 8 \$/sem./salarié ; à compter du 1^{er} mars 2002, l'employeur paie 8,25 \$/sem./protection individuelle, 8,50 \$/sem. au 1^{er} mars 2003, 8,75 \$/sem. au 1^{er} mars 2004, 9 \$/sem. au 1^{er} mars 2005 et 10 \$/sem./protection familiale, 11 \$/sem. au 1^{er} mars 2003, 12 \$/sem. au 1^{er} mars 2004 et 13 \$/sem. au 1^{er} mars 2005

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit aux congés suivants :

| Ancienneté | Durée |
|---------------|------------------------------------|
| moins de 1 an | 8 heures/2 mois, max. 48 heures/an |
| 1 an | 48 heures/an |
| 7 ans | 64 heures/an |
| 10 ans | 80 heures/an |
| 15 ans | 96 heures/an |

Les heures non utilisées au 31 décembre de chaque année sont payées au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

5

3**Prémoulé inc. (Sainte-Foy)****et****Le Syndicat des travailleurs de stratifié et thermo-plastique Prémoulé — CSN****• Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (200) 175**• Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 175**• Statut de la convention :** renouvellement**• Catégorie de personnel :** production**• Échéance de la convention précédente :** 1^{er} octobre 2000**• Échéance de la présente convention :** 1^{er} octobre 2005**• Date de signature :** 17 septembre 2001**• Durée normale du travail**

40 heures/sem.

Équipe de nuit

(34 heures/sem. rémunérées pour 40 heures) 36 heures/sem. rémunérées pour 39 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé général

| 17 sept. 2001 | 1 ^{er} oct. 2001 | 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 13,00 \$ (12,50 \$) | /heure 13,30 \$ | /heure 13,70 \$ | /heure 14,10 \$ | /heure 14,50 \$ |

2. Opérateur de presse « A » et opérateur centre d'usinage « A », 45 salariés

| 17 sept. 2001 | 1 ^{er} oct. 2001 | 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 13,80 \$ (13,30 \$) | /heure 14,10 \$ | /heure 14,50 \$ | /heure 14,90 \$ | /heure 15,30 \$ |

3. Programmeur

| 17 sept. 2001 | 1 ^{er} oct. 2001 | 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 15,55 \$ (15,05 \$) | /heure 15,85 \$ | /heure 16,25 \$ | /heure 16,65 \$ | /heure 17,05 \$ |

6

Augmentation générale

| 17 sept. 2001 | 1 ^{er} oct. 2001 | 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 |
|---------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 0,50 \$/heure | 0,30 \$/heure | 0,40 \$/heure | 0,40 \$/heure | 0,40 \$/heure |

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 17 septembre 2001 a droit à la rétroactivité des salaires sur toutes les heures travaillées entre le 1^{er} octobre 2000 et le 17 septembre 2001. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 17 septembre 2001.

• Primes

Soir : 0,30 \$/heure

| 1 ^{er} oct. 2001 | 6 oct. 2004 |
|---------------------------|---------------|
| 0,35 \$/heure | 0,40 \$/heure |

Nuit : 0,50 \$/heure

| 1 ^{er} oct. 2001 | 6 oct. 2004 |
|---------------------------|---------------|
| 0,60 \$/heure | 0,65 \$/heure |

Chef d'équipe **N** : 0,95 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes ou souliers de sécurité : 75 \$/an maximum ; à compter du 1^{er} novembre 2001, le salarié a droit à un crédit de 0,06 \$/heure travaillée. Lorsqu'il a 120 \$ à son crédit, le salarié peut utiliser ce montant pour l'achat de bottes ou souliers.

Vêtements de travail et équipement de sécurité :
(150 \$) 160 \$/an — camionneur régulier incluant les bottes de sécurité
120 \$/an — camionneur régulier pour l'achat de vêtements aux couleurs de la compagnie

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|--------------------|------------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 4 ans | 2 sem. | 5 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6 % |
| 10 ans | (3) 4 sem. | (7 %) 8 % |
| (14 ans R) | (4 sem.) | (8 %) |
| (19) 20 ans | 4 sem. | 9 % |

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime d'assurance vie et d'assurance maladie et le salarié paie 100 % de la prime d'assurance salaire de courte et de longue durée. Cependant, la contribution de l'employeur ne peut excéder 60 % de la prime totale

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à 1 jour/3 mois travaillés. Les jours non utilisés sont payables à la fin de chaque année. À compter du 1^{er} janvier 2002 **N**, le salarié a droit à 1 jour/10 semaines travaillées, maximum 5 jours dont 2 sont des congés mobiles.

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 75 % des médicaments ; services professionnels remboursés après une franchise annuelle de 50 \$/personne ou famille

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à concurrence de 2 % des gains hebdomadaires pour le salarié qui a 1 an d'ancienneté et 3 % pour le salarié qui a 5 ans et plus d'ancienneté.

N.B. Le salarié peut contribuer pour un pourcentage supérieur au pourcentage maximum de l'employeur.

4

Smurfit-MBI (Mont-Royal)

et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 841 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (135) 210

• **Répartition des salariés selon le sexe**

hommes : 210

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2007

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

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues 2-2-3 **N**

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

• **Salaires**

1. Aide

| 1 ^{er} juill. 2000 | 1 ^{er} juill. 2001 | 1 ^{er} juill. 2002 | 1 ^{er} juill. 2003 |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure 17,82 \$ (17,56 \$) | /heure 18,18 \$ | /heure 18,54 \$ | /heure 18,91 \$ |

| 1 ^{er} juill. 2004 | 1 ^{er} juill. 2005 | 1 ^{er} juill. 2006 |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure 19,29 \$ | /heure 19,58 \$ | /heure 20,07 \$ |

2. Opérateur de « Flexo » et autres occupations, 45 salariés

| 1 ^{er} juill. 2000 | 1 ^{er} juill. 2001 | 1 ^{er} juill. 2002 | 1 ^{er} juill. 2003 |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure 20,10 \$ (19,80 \$) | /heure 20,50 \$ | /heure 20,91 \$ | /heure 21,33 \$ |

| 1 ^{er} juill. 2004 | 1 ^{er} juill. 2005 | 1 ^{er} juill. 2006 |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure 21,76 \$ | /heure 22,09 \$ | /heure 22,64 \$ |

3. Électricien qualifié

| 1 ^{er} juill. 2000 | 1 ^{er} juill. 2001 | 1 ^{er} juill. 2002 | 1 ^{er} juill. 2003 |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure 22,09 \$ (21,76 \$) | /heure 22,54 \$ | /heure 23,50 \$ | /heure 23,97 \$ |

| 1 ^{er} juill. 2004 | 1 ^{er} juill. 2005 | 1 ^{er} juill. 2006 |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure 24,45 \$ | /heure 24,82 \$ | /heure 25,44 \$ |

Augmentation générale

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

| 1 ^{er} juill. 2004 | 1 ^{er} juill. 2005 | 1 ^{er} juill. 2006 |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2 % | 1,5 % | 2,5 % |

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2000 au 21 juin 2001.

Ajustements

Électricien qualifié,
mécanicien agréé « A »,
mécanicien de machines fixes
et mécanicien « A » 6 mai 2001
0,50 \$/heure

• **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure — de 15 h à 23 h

Nuit : 0,70 \$/heure — de 23 h à 7 h

Soir et nuit **N** : 0,80 \$/heure — de 19 h à 7 h sur l'horaire de 12 heures

Chef de groupe : (0,20 \$) 0,50 \$/heure de plus que le taux de base le plus élevé du groupe dont il a la surveillance

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis ; un montant maximal de 110 \$ est accordé à compter du 6 mai 2001, 120 \$ au 1^{er} juillet 2003 et 130 \$ au 1^{er} juillet 2005

Lunettes de sécurité de prescription : 6 mai 2001
80 \$/24 mois
maximum 70 \$/24 mois

1^{er} janv. 2003

90 \$/24 mois

Outils personnels : remplacés lorsque brisés ou endommagés

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues — salarié de l'entretien

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-------------------------|
| 1 an | 2 sem. | 4,8 % ou taux régulier |
| 4 ans | 3 sem. | 7,2 % ou taux régulier |
| 9 ans | 4 sem. | 9,6 % ou taux régulier |
| (20) 18 ans | 5 sem. | 12,0 % ou taux régulier |
| (25) 24 ans | 6 sem. | 14,4 % ou taux régulier |

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25 ans de service continu a droit à des vacances supplémentaires dans l'année où il atteint :

| Âge | Durée | Indemnité |
|--------|--------|-------------------------|
| 60 ans | 1 sem. | 2,4 % ou taux régulier |
| 61 ans | 2 sem. | 4,8 % ou taux régulier |
| 62 ans | 3 sem. | 7,2 % ou taux régulier |
| 63 ans | 4 sem. | 9,6 % ou taux régulier |
| 64 ans | 5 sem. | 12,0 % ou taux régulier |

• **Droits parentaux**

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance vie complémentaire pour les personnes à charge qui est payé à 100 % par le salarié

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 35 000 \$ 6 mai 2001 1^{er} juill. 2003
42 500 \$ 45 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : 35 000 \$ 6 mai 2001 1^{er} juill. 2003
42 500 \$ 45 000 \$

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

Indemnité :

— conjoint : (5 000 \$) 7 000 \$, réduit à (500 \$) 750 \$ à la retraite du salarié et résilié au décès de celui-ci

— enfant de 14 jours, mais moins de 1 an : (400 \$) 700 \$

— enfant de 1 an, mais moins de 19 ans, 25 ans si étudiant à plein temps et entièrement à la charge du salarié : (2 000 \$) 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 448 \$/sem. ou le maximum prévu par l'assurance emploi selon le plus élevé des deux et ce, pour une période maximale de 52 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; (4^e) 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 1 600 \$/mois, 1 700 \$ à compter du 1^{er} juillet 2001, 1 800 \$ au 1^{er} juillet 2003, 1 900 \$ au 1^{er} juillet 2005 pour toutes les réclamations soumises après le 1^{er} juillet 2001 et ce, pour la durée de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais de médical majeur après une franchise de 25 \$/an/famille ; frais de chiropraticien (20 \$) 30 \$/visite, (25 \$) 35 \$/radiographie et ce, jusqu'à un maximum de (300 \$) 500 \$/an/membre de la famille ; les frais **N** des autres professionnels de la santé sont remboursés à 50 % sans maximum.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 50 % de certains frais pour diagnostic, prévention, chirurgie, restauration, endodontie, périodontie et réparations de prothèses et appareils prothétiques, couronnes et ponts sans franchise et ce, jusqu'à un maximum de 1 000 \$ à vie/personne

La prestation annuelle maximale est fixée à 1 000 \$, 1 200 \$ au 6 mai 2001, 1 400 \$ au 1^{er} juillet 2003 et 1 600 \$ au 1^{er} juillet 2005 ; elle est établie en fonction du barème provincial des honoraires des dentistes selon les tarifs de l'année précédente et ce, à compter du 1^{er} jour du mois qui suit le 6 mai 2001 et au 1^{er} janvier de chaque année.

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais pour montures, lentilles et ajustement de verres de prescription, incluant les verres de contact jusqu'à un maximum de 125 \$/membre de la famille à l'intérieur de 2 années civiles, 150 \$ au 6 mai 2001, 175 \$ au 1^{er} juillet 2002 et 200 \$ au 1^{er} juillet 2005

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 %, 4,5 % au 1^{er} juillet 2001, de la portion de ses gains jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA) du Régime de rentes du Québec, plus 5 % de la portion de ses gains en excédent du MGA, 6 % au 1^{er} juillet 2001.

8

5

**Smurfit-MBI (Saint—Laurent)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 291 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (185) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 197
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99

- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006

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

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

Opérations continues 3-3-1 N

12 heures/j, 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Concierge et journalier aide général

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004

| | | | | |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 17,80 \$ (17,28 \$) | /heure 18,07 \$ | /heure 18,43 \$ | /heure 18,80 \$ | /heure 19,18 \$ |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|

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

| | |
|--------------------|--------------------|
| /heure 19,56 \$ | /heure 19,85 \$ |
|--------------------|--------------------|

2. Conducteur/plieuse colleuse « Flexo » et autres occupations, 35 salariés

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004

| | | | | |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 19,81 \$ (19,23 \$) | /heure 20,11 \$ | /heure 20,51 \$ | /heure 20,92 \$ | /heure 21,34 \$ |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|

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

| | |
|--------------------|--------------------|
| /heure 21,77 \$ | /heure 22,10 \$ |
|--------------------|--------------------|

3. Électricien « A-2 »

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004

| | | | | |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 21,77 \$ (21,14 \$) | /heure 22,10 \$ | /heure 23,05 \$ | /heure 23,51 \$ | /heure 23,98 \$ |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|

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

| | |
|--------------------|--------------------|
| /heure 24,46 \$ | /heure 24,83 \$ |
|--------------------|--------------------|

Augmentation générale

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004

| | | | | |
|-----|-------|-----|-----|-----|
| 3 % | 1,5 % | 2 % | 2 % | 2 % |
|-----|-------|-----|-----|-----|

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

| | |
|-----|-------|
| 2 % | 1,5 % |
|-----|-------|

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2000 au 21 juin 2001.

Ajustement

Électricien « A-2 », électricien « C »,
mécanicien chef d'équipe, mécanicien
d'atelier, mécanicien de finition,
mécanicien de chariots automoteurs
et mécanicien de machines fixes

6 mai 2001

0,50\$/heure

- **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure — de 15 h à 23 h

Nuit : 0,70 \$/heure — de 23 h à 7 h

2^e équipe **N** : 0,80 \$/heure — horaire 3-3-1

(Premier ouvrier, chef d'équipe, coordonnateur d'équipe et monteur principal de clichés : 0,25 \$/heure de plus que le taux le plus élevé des salariés qu'il dirige **R**)

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : 6 mai 2001
80 \$/24 mois
maximum 70 \$/24 mois

1^{er} janv. 2003

90 \$/24 mois

Outils : (125 \$) 150 \$/an — mécanicien chef d'équipe, mécanicien « A », mécanicien de chariots automoteurs, mécanicien de finition et **N** électricien

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|------------------------------|
| 1 an | 2 sem. | (4) 4,8 % ou taux régulier |
| 4 ans | 3 sem. | (6) 7,2 % ou taux régulier |
| 9 ans | 4 sem. | (8) 9,6 % ou taux régulier |
| (20) 18 ans | 5 sem. | (10) 12,0 % ou taux régulier |
| (25) 24 ans | 6 sem. | (12) 14,4 % ou taux régulier |

Congés supplémentaires

Le salarié qui a complété 25 ans de service et plus a droit à des vacances supplémentaires dans l'année où il atteint :

| Âge | Durée | Indemnité |
|--------|--------|------------------------------|
| 60 ans | 1 sem. | (2) 2,4 % ou taux régulier |
| 61 ans | 2 sem. | (4) 4,8 % ou taux régulier |
| 62 ans | 3 sem. | (6) 7,2 % ou taux régulier |
| 63 ans | 4 sem. | (8) 9,6 % ou taux régulier |
| 64 ans | 5 sem. | (10) 12,0 % ou taux régulier |

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance vie des personnes à charge et le régime de retraite

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Le régime existant est maintenu en vigueur.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

Indemnité :

— conjoint : (5 000 \$) 7 000 \$, réduit à (500 \$) 750 \$ à la retraite du salarié et résilié au décès de celui-ci

— enfant de 14 jours, mais moins de 1 an : (400 \$) 700 \$

— enfant de 1 an, mais moins de 19 ans, 25 ans si étudiant à plein temps et entièrement à la charge du salarié : (2 000 \$) 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : maximum 448 \$/sem. ou le maximum de l'assurance emploi selon le plus élevé des deux et ce, pour une période maximale de 52 semaines

Début : (1^{er}) 2^e jour, accident ou hospitalisation ; (4^e) 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du taux horaire de base du salarié au 1^{er} mars précédant le début de l'invalidité jusqu'à un maximum de 1 600 \$/mois, 1 700 \$ à compter du 6 mai 2001 et ce, pour une durée égale au nombre d'années ou de fraction d'année de service ininterrompu du salarié réclamant au début de l'invalidité ou jusqu'à la retraite, soit celui des 2 cas survenant le premier

À compter du 1^{er} janvier 2003, l'indemnité sera de 1 800 \$/mois pour toutes les réclamations soumises après le 1^{er} janvier 2003 et de 1 900 \$/mois au 1^{er} janvier 2005 pour toutes les réclamations soumises après le 1^{er} janvier 2005.

Début : à compter de la 53^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 500 \$/an/membre de la famille ; les frais **N** des autres professionnels de la santé sont remboursés à 50 % sans maximum

N.B. Pour le préretraité, l'employeur va étendre sa pratique courante en ce qui a trait au remboursement des primes du régime médical majeur pour ceux dont l'âge varie entre 58 et 65 ans.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % de certains frais pour diagnostic, prévention, chirurgie, restauration, endodontie, périodontie et réparations de prothèses et à 50 % pour les appareils prothétiques, couronnes et ponts après une franchise de 25 \$/an/personne et 50 \$/an/famille ; remboursement à 50 % des soins d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 000 \$ remboursable à vie et ce, sans franchise

La prestation annuelle maximale est fixée à 1 000 \$, 1 200 \$ au 6 mai 2001, 1 400 \$ au 1^{er} janvier 2003 et 1 600 \$ au 1^{er} janvier 2005 ; elle est établie en fonction du barème provincial des honoraires des dentistes selon les tarifs de l'année précédente.

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais pour montures, lentilles et ajustement de verres de prescription, incluant les verres de contact jusqu'à un maximum de 125 \$/membre de la famille à l'intérieur de 2 années civiles, 150 \$ au 6 mai 2001, 175 \$ au 1^{er} janvier 2002 et 200 \$ au 1^{er} janvier 2004

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 %, 4,5 % au 1^{er} juillet 2001, de la portion de ses gains jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA) du Régime de rentes du Québec, plus 5 % de la portion de ses gains en excédent du MGA, 6 % au 1^{er} juillet 2001.

Siemens Canada Ltée (Drummondville)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 104
 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (195) 275

- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 180 ; hommes : 95

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 13 février 2001

- **Échéance de la présente convention :** 13 février 2004

- **Date de signature :** 12 juillet 2001

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

Horaire de type 3/3
 12 heures/j, 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier

| | 12 juill. 2001 | 17 févr. 2002 | 16 févr. 2003 |
|-----------------|------------------------|---------------|---------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| après 80 jours | 11,82 \$ (11,42 \$) | 12,27 \$ | 12,77 \$ |
| après 160 jours | 12,66 \$ (12,26 \$) | 13,11 \$ | 13,61 \$ |

2. Assembleur de panneaux, 24 salariés

| | 12 juill. 2001 | 17 févr. 2002 | 16 févr. 2003 |
|-----------------|------------------------|---------------|---------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| après 80 jours | 12,94 \$ (12,54 \$) | 13,39 \$ | 13,89 \$ |
| après 160 jours | 13,91 \$ (13,51 \$) | 14,36 \$ | 14,86 \$ |

3. Outilleur 3 et autres occupations

| | 12 juill. 2001 | 17 févr. 2002 | 16 févr. 2003 |
|-----------------|------------------------|---------------|---------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| début | 15,66 \$ (15,26 \$) | 16,11 \$ | 16,61 \$ |
| après 240 jours | 18,17 \$ (17,77 \$) | 18,62 \$ | 19,12 \$ |

Augmentation générale

12 juill. 2001 17 févr. 2002 16 févr. 2003

0,40 \$/heure 0,45 \$/heure 0,50 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 18 février 2001 au 12 juillet 2001.

- **Primes**

Soir : 0,55 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,75 \$/heure — de 0 h à 8 h

Horaire de 12 heures : 0,75 \$/heure — de 20 h à 8 h

Aide à la ligne : 0,45 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré sur la ou les lignes auxquelles il est attaché

Chef de groupe : 0,60 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré du groupe

Préposé aux opérations diverses : 0,40 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré qu'il est appelé à remplacer

- **Allocations**

Équipement, appareils et vêtements de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées au besoin par l'employeur lorsque requis

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

Outils : remplacement par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|---------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 3 ans | 2 sem. | 5 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6 % |
| 7 ans | 3 sem. | 7 % |
| 10 ans | 4 sem. | 8 % |
| 12 ans | 4 sem. | 9 % |
| 15 ans | 4 sem. | 10 % |
| 20 ans | 5 sem. | 11 % |
| 30 ans ^N | 6 sem. | 12 % |

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a 60 jours ouvrables d'ancienneté a droit à un congé d'une durée de 20 semaines.

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

(Le salarié peut s'absenter du travail pour un congé parental d'une durée de 10 semaines, avec une possibilité de prolongation de 5 semaines selon les dispositions prévues à la *Loi sur l'assurance emploi*.)

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Soins dentaires

Frais assurés : le remboursement est effectué selon le guide des honoraires à l'usage du praticien général, en vigueur l'année précédant l'année où les services sont rendus

2. Soins oculaires

Frais assurés : examen de la vue 1 fois/12 mois

3. Régime de retraite

L'employeur verse 32,08 \$/mois/salarié au Fonds de solidarité FTQ, 42 \$ à compter du 12 juillet 2001.

7

**ABB inc. (Québec)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de ABB
inc. — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10; hommes : 100
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 14 septembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 14 septembre 2004
- **Date de signature :** 13 juin 2001
- **Durée normale du travail**
7,25 heures/j, 36,25 heures/sem. payées pour 40 heures
- **Salaires**

1. Préposé à l'entretien

| | 15 sept. 2000 | 15 sept. 2001 | 15 sept. 2002 | 15 sept. 2003 |
|--------------|---------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| début | /heure 17,26 \$ 16,84 \$) | /heure 17,73 \$ | /heure 18,21 \$ | /heure 18,70 \$ |
| après 9 mois | 17,61 \$ (17,18 \$) | 18,08 \$ | 18,57 \$ | 19,07 \$ |

2. Journalier, 17 salariés

| | 15 sept. 2000 | 15 sept. 2001 | 15 sept. 2002 | 15 sept. 2003 |
|--------------|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| début | /heure 17,45 \$ (17,02 \$) | /heure 17,92 \$ | /heure 18,40 \$ | /heure 18,90 \$ |
| après 9 mois | 17,99 \$ (17,55 \$) | 18,47 \$ | 18,97 \$ | 19,49 \$ |

3. Électrotechnicien

| | 15 sept. 2000 | 15 sept. 2001 | 15 sept. 2002 | 15 sept. 2003 |
|--------------|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| début | /heure 17,86 \$ (17,42 \$) | /heure 18,34 \$ | /heure 18,83 \$ | /heure 19,34 \$ |
| après 9 mois | 18,74 \$ (18,28 \$) | 19,24 \$ | 19,76 \$ | 20,30 \$ |

Augmentation générale

| 15 sept. 2000 | 15 sept. 2001 | 15 sept. 2002 | 15 sept. 2003 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 2,5 % | 2,7 % | 2,7 % | 2,7 % |

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 15 septembre 2000. Le montant est versé à la deuxième paie suivant le 13 juin 2001.

Montant forfaitaire

Les salariés inscrits sur la liste d'ancienneté le 13 juin 2001 ont droit à un montant de 1 000 \$.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Ville de Québec, 1986 = 100

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

Mode de calcul

2001

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'août 2001 par rapport à celui d'août 2000 excède 2,5 %, l'excédent est payé à 75 %.

2002

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'août 2002 par rapport à celui d'août 2001 excède 2,7 %, l'excédent est payé à 75 %.

2003-2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les taux de salaire sont majorés du montant déterminé par le pourcentage les 14 septembre 2001, 2002, 2003 et 2004.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Coordonnateur de section : 0,40 \$/heure

Disponibilité : — salarié requis de porter un cellulaire ou un téléavertisseur

1 heure payée au taux régulier/jour — jour de semaine

2 heures payées au taux régulier/jour — fin de semaine et jour férié

• Allocations

Chaussures de sécurité : 100 \$/an

Lunettes de sécurité prescrites : fournies par l'employeur 1 fois/2 ans incluant les antireflets et le coût de l'examen

Outils personnels brisés : remplacés par l'employeur — salarié de la maintenance

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 18 semaines.

- 2. **Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 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**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

- salarié : 31 000 \$
- décès accidentel : double indemnité
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 500 \$
- retraité : 3 000 \$

- 2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

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

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité, l'âge de 65 ans ou le décès

Début : après les prestations de courte durée

- 3. **Assurance maladie**

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; après une franchise de 25 \$/salarié, remboursement jusqu'à concurrence de 90 % des frais médicaux complémentaires pour le salarié et ses dépendants ; frais de chiropraticien maximum 25 \$/visite, maximum 20 visites/an ; frais d'ambulance et d'hospitalisation, honoraires médicaux et chirurgicaux pen-

dant un séjour hors du Canada ; remboursement des chaussures orthopédiques 200 \$ maximum ; frais de physiothérapeute, orthophoniste, psychologue et acupuncteur 500 \$/an/spécialiste jusqu'à concurrence de 1 500 \$/personne

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif 4 % du taux horaire régulier du salarié et ce, pour toutes les heures travaillées, les jours fériés et les vacances annuelles.

N.B. Le salarié qui prend sa retraite à (60 ans d'âge et 10 ans de service) 55 ans a droit à un montant de (75 \$) 250 \$/année de service. Le salarié ayant 20 ans et plus d'ancienneté qui quitte l'employeur a droit à 50 \$/année de service.

8

**Ciment St-Laurent inc., division Joliette
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 177 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (155) 146

- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 146

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 28 mai 2001

- **Échéance de la présente convention** : 28 mai 2004

- **Date de signature** : 12 juillet 2001

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

Horaire 6/3
moyenne de 42,5 heures/sem.

Opérateur au primaire, aide-opérateur au primaire, chauffeur de camion lourd «hors route», foreur boutefeux et opérateur de chargeuse sur pneus/carrière
10 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier

| 29 mai 2001 | 29 mai 2002 | 29 mai 2003 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 21,14 \$ (20,52 \$) | /heure 21,77 \$ | /heure 22,42 \$ |

2. Opérateur de moulins, soudeur classe 1 et autres occupations, 47 salariés

| 29 mai 2001 | 29 mai 2002 | 29 mai 2003 |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 23,13 \$ (22,46) | /heure 23,82 \$ | /heure 24,53 \$ |

3. Cuiseur

| 29 mai 2001 | 29 mai 2002 | 29 mai 2003 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 23,80 \$ (23,11 \$) | /heure 24,51 \$ | /heure 25,25 \$ |

Augmentation générale

| 29 mai 2001 | 29 mai 2002 | 29 mai 2003 |
|-------------|-------------|-------------|
| 3 % | 3 % | 3 % |

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 29 mai 2001 au 12 juillet 2001.

• Primes

Soir : (0,60 \$) 0,75 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : (0,80 \$) 0,95 \$/heure — entre 0 h et 8 h

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Électricien «A2» : 1 \$/heure — lorsque désigné par la compagnie

Soudeur haute pression [N] : 0,50 \$/heure — soudeur classe 1 qui a passé les tests de soudure haute pression et qui effectue le travail de soudeur haute pression

• Allocations

Bottines ou souliers de sécurité : (105 \$) 115 \$/an maximum plus les taxes

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

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

Outils personnels :

(120 \$) 140 \$/an — soudeur, électricien, menuisier et [N] technicien en instrumentation et contrôle (145 \$) 165 \$/an — mécanicien et plombier

N.B. Pour les préposés du réfractaire et des chaînes, les outils brisés sont remplacés sans frais par l'employeur [N].

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|------------|------------------------|
| 1 an | 2 sem.* | 4 % ou taux régulier |
| 4 ans | (2) 3 sem. | 6 % ou taux régulier |
| (5 ans [R]) | (3 sem.) | (6 % ou taux régulier) |
| 8 ans | 4 sem. | 8 % ou taux régulier |
| 12 ans | 4 sem. | 9 % ou taux régulier |
| 18 ans | 5 sem. | 10 % ou taux régulier |
| 30 ans [N] | 6 sem. | 12 % ou taux régulier |

* De plus, le salarié qui a 2 semaines de vacances a droit, sur demande, à une semaine supplémentaire sans solde [N].

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé parental [N]

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant, autre que celui du conjoint, 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.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance vie facultative qui est payée à 100 % par le salarié

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : (40 000 \$) 1 fois le salaire annuel de base

— mort et mutilation accidentelles : (40 000 \$ supplémentaires) 1 fois le salaire annuel de base supplémentaire

— conjoint : 5 000 \$

(— enfant de la naissance à 14 jours : 500 \$ [R])

— enfant (de 14 jours et plus) à compter de la naissance : 3 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

— salarié : par tranche de 5 000 \$, maximum 50 000 \$

— conjoint : 10 000 \$ maximum

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire brut hebdomadaire pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation et chirurgie/court séjour ; 4^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel brut jusqu'à un maximum de (2 100 \$) 2 750 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des frais admissibles sans franchise (jusqu'à un maximum de 10 000 \$/personne [R]) ; soins de physiothérapeute diplômé jusqu'à un maximum de 300 \$/année civile ; chiropraticien, ostéopathe, pédicure ou podiatre, naturopathe, masseur sur recommandation d'un médecin ou d'un chirurgien, acupuncteur et ce, jusqu'à un maximum de 500 \$/année civile pour l'ensemble des praticiens ; remboursement à 50 % du coût total des chaussures orthopédiques et d'appareils redresseurs ; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : maintien de la couverture en vigueur sans franchise ; remboursement ne dépassant pas le montant maximal stipulé dans la nomenclature et les tarifs dentaires de la province de Québec, soit la tarification de l'année (précédente) en cours ; remboursement [N] à 50 % des prothèses dentaires jusqu'à un maximum de 1 000 \$/période de 5 ans

5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes et verres de contact jusqu'à un maximum de (150 \$) 200 \$/2 ans consécutifs

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse un montant équivalant à celui versé par le salarié dans le REER - RPDB de Ciment St-Laurent. La contribution de l'employeur est de (2 %) 3 % pour chacune des années de la convention collective de travail. À cette fin, le salarié consent à verser une contribution minimale égale à celle de l'employeur dans le REER de son choix, soit le REER - CSL ou au Fonds de solidarité de la FTQ.

9

Boa-Franc inc. et Les séchoirs Boa-Franc inc. (Saint-Georges)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9153
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 186
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 %; hommes : 95 %
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2003
- **Date de signature :** 14 septembre 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Salariés/table de triage et pileurs

| | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 | 1 ^{er} déc. 2002 |
|---------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| après 6 mois | 10,91 \$ | 11,17 \$ | 11,44 \$ |
| après 36 mois | 11,61 \$ | 11,87 \$ | 12,14 \$ |

2. Salariés d'usine, 90 % des salariés

| | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 | 1 ^{er} déc. 2002 |
|---------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| après 6 mois | 11,11 \$ | 11,37 \$ | 11,64 \$ |
| après 60 mois | 13,11 \$ | 13,37 \$ | 13,64 \$ |

3. Mesureur

| | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 | 1 ^{er} déc. 2002 |
|---------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| début | 11,25 \$ | 11,52 \$ | 11,78 \$ |
| après 84 mois | 17,61 \$ | 17,87 \$ | 18,14 \$ |

N.B. Il existe un plan de boni, soit un système de mesures incitatives de rémunération pour les salariés d'usine et de la table de triage.

Augmentation générale

1^{er} déc. 2001 **1^{er} déc. 2002**

0,26 \$/heure 0,27 \$/heure

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure — début après 15 h, mais avant 17 h

Nuit : 0,75 \$/heure — début après 17 h

Formateur : 0,50 \$/heure

Demi-quart : 0,25 \$/heure — début du quart de travail à 11 h 30

Responsabilité :

| Titre d'emploi | Montant horaire | Montant maximum/an |
|---|-----------------|--------------------|
| Opérateur planeur, opérateur ligne de vernissage avec couleur | 0,60 \$ | 1 000 \$ |
| Chef d'équipe | 0,50 \$ | 1 000 \$ |
| Opérateur ligne de vernissage sans couleur, aide-opérateur planeur, opérateur colleuse et opérateur planeur table de triage | 0,20 \$ | 1 000 \$ |
| Opérateur «Fedra/quadra» et opérateur «Mist.Marzia» | 0,20 \$ | 400 \$ |
| Remplaçant des vacances | 0,30 \$ | — |
| Opérateur «Optimizer», opérateur fendeuse et opérateur «tenoneuse» | 0,15 \$ | — |

Assiduité : le salarié à l'emploi au début et à la fin de chaque semestre et qui n'a pas été absent du travail pour quelque motif que ce soit plus de 6 heures/semestre a droit aux montants suivants, soit 50 \$ pour le 1^{er} semestre, 75 \$ pour le 2^e semestre pour un total de 125 \$ pour la 1^{re} année ; 100 \$ pour le 3^e semestre, 100 \$ pour le 4^e semestre pour un total de 200 \$ pour la 2^e année. La prime est payable à la fin de chaque semestre.

• Allocations

Chaussures de sécurité :

150 \$/an — mécaniciens
100 \$/an — autres salariés

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

Vêtements saisonniers : 80 \$/an — salarié appelé à travailler régulièrement à l'extérieur

Outils personnels :

— mécanicien
50 \$/mois de service — à compter du 1^{er} mois suivant les 2 premiers mois de service continu jusqu'à ce qu'il justifie de 1 an de service continu s'il est toujours à l'emploi au mois de décembre de l'année d'embauche
400 \$/an maximum — salarié qui a 1 an de service continu au 30 novembre

N.B. L'employeur peut réviser à la hausse l'allocation prévue si le salarié procède à des modifications ou acquiert de nouvelles pièces d'équipement.

• Jours fériés payés

9 jours/an — salarié qui justifie de 60 jours de service continu
3 jours supplémentaires/an — salarié qui a 1 an de service

• Congés mobiles

1 jour/an — salarié qui justifie de plus de 5 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier
2 jours/an — salarié qui a 8 ans et plus d'ancienneté au 1^{er} janvier

Les jours non utilisés sont payables au mois de janvier de l'année suivante au taux régulier pour 8 heures de travail.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

La salariée a droit 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^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 2. **Congé de paternité**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, incluant les taxes applicables

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse 1 \$ pour chaque 1 \$ investi par le salarié qui a 1 an de service continu et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$/année civile dans un REER souscrit auprès du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

10

**Provigo distribution inc.,
Centre de distribution de Boucherville et Centre de
distribution Saint-François (Saint-Laurent)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, local 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation : (400) 466**

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 9 ; hommes : 457

- **Statut de la convention : renouvellement**

- **Catégorie de personnel : entrepôt et transport**

- **Échéance de la convention précédente : 1^{er} février 2002**

- **Échéance de la présente convention : 1^{er} février 2012**

- **Date de signature : 16 juillet 2001**

- **Durée normale du travail**

- Salarié régulier**

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

- **Salaires**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 15 juillet 95

1. Préposé à la clientèle¹ et préposé à la sanitation², 76 salariés

| | 1 ^{er} févr. 99 | 1 ^{er} févr. 2000 | 1 ^{er} févr. 2001 |
|-----------------------|--|----------------------------|----------------------------|
| début | /heure 10,12 \$ (8,50 \$) | /heure 10,12 \$ | /heure 10,12 \$ |
| après 15 080 heures | 21,05 \$ | après 15 600 heures | après 16 120 heures |
| (après 16 640 heures) | (21,05 \$) ¹ (20,15 \$) ² | 21,47 \$ | 22,12 \$ |

2. Chauffeur

| | 1 ^{er} févr. 99 | 1 ^{er} févr. 2000 | 1 ^{er} févr. 2001 |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| début | /heure 12,44 \$ (10,00 \$) | /heure 12,44 \$ | /heure 12,44 \$ |
| après 15 080 heures | 21,96 \$ | après 15 600 heures | après 16 120 heures |
| (après 16 640 heures) | (21,96 \$) | 22,40 \$ | 23,07 \$ |

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 15 juillet 95

1. Préposé au quai **N**

| | 1 ^{er} févr. 99 | 1 ^{er} févr. 2000 | 1 ^{er} févr. 2001 |
|---------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| début | /heure 10,84 \$ | /heure 10,84 \$ | /heure 10,84 \$ |
| après 10 920 heures | 18,17 \$ | après 11 440 heures | après 11 960 heures |
| | | 18,53 \$ | 19,10 \$ |

| | 1 ^{er} févr. 2002 | 1 ^{er} févr. 2003 | 1 ^{er} févr. 2004 |
|---------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| début | /heure 10,84 \$ | /heure 10,84 \$ | /heure 10,84 \$ |
| après 13 520 heures | 20,27 \$ | après 14 560 heures | après 16 120 heures |
| | | 21,08 \$ | 22,37 \$ |

| | 1 ^{er} févr. 2005 | 1 ^{er} févr. 2006 | 1 ^{er} févr. 2007 |
|---------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| début | /heure 10,84 \$ | /heure 11,21 \$ | /heure 11,58 \$ |
| après 16 640 heures | 22,71 \$ | 22,95 \$ | 23,40 \$ |

- 1^{er} févr. 2008

/heure
11,95 \$
23,87 \$

2. Préposé à la clientèle¹ et 1 occupation², 222 salariés

| | 1 ^{er} févr. 99 | 1 ^{er} févr. 2000 | 1 ^{er} févr. 2001 |
|-----------------------|--|----------------------------|----------------------------|
| début | /heure 10,12 \$ (8,50 \$) | /heure 10,12 \$ | /heure 10,12 \$ |
| après 10 920 heures | 18,50 \$ | après 11 440 heures | après 11 960 heures |
| (après 12 480 heures) | (18,50 \$) ¹ (16,83 \$) ² | 18,87 \$ | 19,43 \$ |

15

| 1 ^{er} févr. 2002 | | 1 ^{er} févr. 2003 | | 1 ^{er} févr. 2004 | |
|----------------------------|----------|----------------------------|----------|----------------------------|----------|
| | /heure | | /heure | | /heure |
| début | 10,12 \$ | | 10,12 \$ | | 10,12 \$ |
| après 13 000 heures | 20,21 \$ | après 14 040 heures | 21,03 \$ | après 15 080 heures | 21,88 \$ |
| 1 ^{er} févr. 2005 | | 1 ^{er} févr. 2006 | | 1 ^{er} févr. 2007 | |
| | /heure | | /heure | | /heure |
| début | 10,12 \$ | | 10,57 \$ | | 11,06 \$ |
| après 15 600 heures | 22,34 \$ | | 22,56 \$ | | 23,01 \$ |
| 1 ^{er} févr. 2008 | | | | | |
| | /heure | | | | |
| | 11,49 \$ | | | | |
| | 23,47 \$ | | | | |

3. Chauffeur

| 1 ^{er} févr. 99 | | 1 ^{er} févr. 2000 | | 1 ^{er} févr. 2001 | |
|----------------------------|------------|----------------------------|----------|----------------------------|----------|
| | /heure | | /heure | | /heure |
| début (10,00 \$) | 12,44 \$ | | 12,44 \$ | | 12,44 \$ |
| après 10 920 heures | 19,96 \$ | après 11 440 heures | 20,36 \$ | après 11 960 heures | 20,97 \$ |
| (après 12 480 heures) | (19,96 \$) | | | | |
| 1 ^{er} févr. 2002 | | 1 ^{er} févr. 2003 | | 1 ^{er} févr. 2004 | |
| | /heure | | /heure | | /heure |
| début | 12,44 \$ | | 12,44 \$ | | 12,44 \$ |
| après 12 480 heures | 21,38 \$ | après 13 520 heures | 22,03 \$ | après 14 560 heures | 22,91 \$ |
| 1 ^{er} févr. 2005 | | 1 ^{er} févr. 2006 | | 1 ^{er} févr. 2007 | |
| | /heure | | /heure | | /heure |
| début | 12,44 \$ | | 12,71 \$ | | 12,98 \$ |
| après 15 080 heures | 23,30 \$ | après 15 080 heures | 23,53 \$ | après 15 600 heures | 24,01 \$ |
| 1 ^{er} févr. 2008 | | | | | |
| | /heure | | | | |
| | 13,25 \$ | | | | |
| | 24,49 \$ | | | | |

N.B. Il y aura toujours un écart de 1,75 \$ entre le taux de début de l'échelle salariale et le taux du salaire minimum.

Augmentation générale

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 15 JUILLET 95

1^{er} févr. 2000 1^{er} févr. 2001

2 %* 3 %*

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

N.B. Le salarié a droit à un montant forfaitaire en 2002, 2003 et 2004.

À compter du 1^{er} février 2005, il y a une fusion des échelles de salaire. Par conséquent, tous les salariés, indépendamment de leur ancienneté, deviennent assujettis aux mêmes échelles de salaire, soit celles qui s'appliquaient pour les salariés embauchés après le 15 juillet 95.

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 15 JUILLET 95

| 1 ^{er} févr. 2000 | 1 ^{er} févr. 2001 | 1 ^{er} févr. 2002 | 1 ^{er} févr. 2003 | 1 ^{er} févr. 2004 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2 %* | 3 %* | variable | variable | variable |
| 1 ^{er} févr. 2005 | 1 ^{er} févr. 2006 | 1 ^{er} févr. 2007 | 1 ^{er} févr. 2008 | |
| variable | 1 %* | 2 %* | 2 %* | |

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

N.B. Pour la période du 1^{er} février 2009 au 1^{er} février 2012, les parties conviennent de se rencontrer et tentent de s'entendre sur les salaires et ce, pour les trois dernières années de

la convention collective. S'il n'y a pas d'entente, il y aura un arbitrage des offres finales.

Rétroactivité

Le salarié, qui a atteint le taux maximum de l'échelle salariale, a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées ou payées dans la période du 1^{er} février 2000 au 1^{er} février 2001 et dans la période du 1^{er} février 2001 au 16 juillet 2001. La rétroactivité est payée dans les 3 semaines qui suivent le 16 juillet 2001.

Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale reçoit, dans les 3 semaines qui suivent le 16 juillet 2001, un montant forfaitaire équivalant à 2 % calculé sur les heures travaillées entre le 1^{er} février 2000 et le 1^{er} février 2001 et un autre montant équivalant à 3 % calculé sur les heures travaillées dans la période du 1^{er} février 2001 au 16 juillet 2001.

De plus, pour la période du 16 juillet 2001 au 1^{er} février 2002, si ce salarié n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondant à sa classification, il a droit à un montant équivalant à 3 % calculé sur les heures travaillées dans la période précitée, le tout payable le 14 février 2002.

Montants forfaitairesPÉRIODE DU 1^{ER} FÉVRIER 2002 AU 1^{ER} FÉVRIER 2005

Le ou vers le 1^{er} février 2002, l'employeur paie un boni en guise de rachat du boni de performance au montant de 500 \$ pour le salarié régulier et de 250 \$ pour le salarié à temps partiel qui sont à l'emploi le 15 juillet 2001 et qui sont encore à l'emploi au moment du paiement.

De plus, le salarié embauché avant le 15 juillet 95 et qui est au taux maximum de l'échelle salariale a droit à un montant forfaitaire de 880 \$ au 14 février 2002, 1 300 \$ au 13 février 2003 et à un autre 1 300 \$ au 12 février 2004. Le salarié à temps partiel dans la même situation a droit respectivement à 450 \$ au 14 février 2002, 850 \$ au 13 février 2003 et 850 \$ au 12 février 2004. Ces montants et boni sont payés au choix du salarié sous forme d'un montant brut avec déductions, d'un montant brut déposé dans un REER sans déduction ou d'un montant brut déposé dans le Fonds de solidarité FTQ sans déduction.

• **Primes****Soir** : 0,80 \$/heure**Nuit** : 0,90 \$/heure

Entrepôt de produits surgelés : 0,55 \$/heure — salarié qui travaille régulièrement au centre de distribution Saint-François et chauffeur

(Boni de Noël :)

(Le salarié régulier au 5 mai 97 reçoit, au prorata des mois travaillés dans l'année, 2 semaines de salaire et l'équivalent entre 1 et 5 jours de salaire selon l'excédent des jours de maladie accumulés après 7 jours selon le tableau suivant :)

| (Années de service) | (Indemnité) |
|---------------------|-----------------------|
| (5 ans) | (0,2 sem. de salaire) |
| (6 ans) | (0,4 sem. de salaire) |
| (7 ans) | (0,6 sem. de salaire) |
| (8 ans) | (0,8 sem. de salaire) |
| (9 ans) | (1 sem. de salaire) |

N.B. En remplacement des deux anciens bonis : « Boni de Noël » et « Boni de vacances », un paiement tenant lieu de boni est accordé au salarié, comme suit :

SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 5 MAI 1997

Le salarié qui détient le statut de salarié régulier et qui a travaillé dans l'année de référence, soit du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, reçoit le ou vers le 1^{er} juillet de chaque année un montant équivalant à 3 semaines de salaire. Ce montant est payé au choix du salarié selon une des 4 options suivantes : montant du salaire brut du salarié avec déductions, montant du salaire brut du salarié déposé dans un REER sans déduction, montant du salaire brut du salarié déposé dans le Fonds de solidarité de la FTQ sans déduction ou montant transformé en vacances.

SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 5 MAI 1997

Le salarié qui détient le statut de salarié régulier a également droit aux indemnités prévues ci-dessus et ce, de la façon suivante :

| Date | Montant |
|--|------------------------|
| 1 ^{er} juillet 2002 | 20 % du montant prévu |
| 1 ^{er} juillet 2003 | 40 % du montant prévu |
| 1 ^{er} juillet 2004 | 60 % du montant prévu |
| 1 ^{er} juillet 2005 | 80 % du montant prévu |
| 1 ^{er} juillet 2006 et pour les années subséquentes | 100 % du montant prévu |

• Allocations

Uniformes et vêtements de travail :

fournis par l'employeur selon les modalités prévues

350 \$/an maximum — chauffeur permanent

Vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur ou 70 \$/an maximum

N.B. Les bottes de sécurité spécialisées comme celles dans le département de l'entretien et de produits congelés sont fournies par l'employeur.

• Jours fériés payés

(11) 10 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant l'année de référence.

• Congé mobile N

1 jour/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------------------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % ou taux régulier |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % ou taux régulier |
| 8 ans | 4 sem. | 8 % ou taux régulier |
| 16 ans | 5 sem. | 10 % ou taux régulier |
| 22 ans | 6 sem. | 12 % ou taux régulier |

N.B. Le salarié à temps partiel a droit à des vacances chômées et payées conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur s'engage à offrir aux salariés admissibles le programme flexible d'assurance collective de Provigo distribution inc. selon les modalités prévues.

N.B. À compter du mois de septembre 2006, l'employeur pourra apporter des améliorations aux couvertures d'assurances du régime en vigueur. Dans l'éventualité où de telles améliorations seraient apportées, elles ne devront pas engendrer une augmentation du coût d'assurance collective supérieure à 15 % sur la base des coûts de 2001.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} mars de chaque année, le salarié régulier qui a 3 mois d'ancienneté a droit à un crédit de 56 heures.

Le salarié à temps partiel qui a travaillé une moyenne de 25 heures et plus pendant la période de référence et qui a (3 mois) un an d'ancienneté au 1^{er} mars a droit à un crédit à raison de 2,7 % du total des heures travaillées ou payées, maximum 56 heures/an.

Les heures non utilisées sont payées le ou vers le 15 avril de chaque année.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur contribue à la caisse du Régime des soins dentaires des membres des TUAC du Québec pour (0,17 \$) 0,18 \$ /heure travaillée

3. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 5 % de son salaire de base

N.B. À compter de janvier 2005, un comité paritaire pourra être formé pour analyser la possibilité de modifier certaines modalités du régime de retraite et ce, dans la mesure où les coûts du régime pour les participants visés n'excéderont pas 4 % de la masse salariale desdits participants. Le cas échéant, les modalités du régime qui auront été modifiées entrent en vigueur à compter du mois de janvier 2006.

Toute modification ou amélioration qui pourrait être apportée au régime de retraite dans l'intervalle sera considérée incluse dans le calcul du 4 % prévu.

Réno-Dépôt inc. (Saint-Hubert)
et
**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, local 502 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 224
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 94; hommes : 130
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 31 janvier 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 janvier 2006
- **Date de signature** : 1^{er} juin 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

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

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

2. Conseiller, 117 salariés

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

Augmentation générale

| | 1 ^{er} févr. 2001 | 1 ^{er} févr. 2002 | 1 ^{er} févr. 2003 |
|---|--|----------------------------|----------------------------|
| salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle | 2 % | 2 % | 2 % |
| salarié au maximum de l'échelle | 2,75 % ¹ 3,00 % ² | 2,5 % | 2,5 % |

¹ Conseiller.

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

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

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

- **Prime**

| | 3 juin 2001 | 1 ^{er} févr. 2002 |
|-----------------------|---------------|----------------------------|
| Nuit : 0,75 \$ | 0,85 \$/heure | 0,90 \$/heure |

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

- **Allocations**

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

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

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

Souliers de sécurité : 75 \$ maximum/2 080 heures travaillées/salarié

1^{er} févr. 2002

80 \$ maximum/2 080 heures travaillées

N.B. Pour les salariés affectés régulièrement à la coupe, à la pépinière ainsi que pour les préposés au service qui travaillent à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité peut être accordée aux mêmes conditions avant l'échéance du 2 080 heures travaillées.

- **Jours fériés payés**

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

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

- **Congé mobile**

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

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé de d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

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

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

1. Congés de maladie ou d'absences occasionnelles

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

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

(Le salarié à temps partiel qui a travaillé 1 040 heures entre le 1^{er} septembre et le 31 août de l'année précédente a droit à un crédit de 16 heures rémunérées au taux de salaire régulier.) Chaque fois que le salarié à temps partiel se qualifie en vertu des nouvelles dispositions prévues au régime d'assurance groupe, il a droit à un crédit de 8 heures rémunérées au taux de salaire régulier. Les heures non utilisées sont remboursées à 100 % (au cours du mois de septembre) dans les 15 jours suivant l'expiration de la période de 6 mois.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,18 \$/heure travaillée/salarié jusqu'à un maximum de 38 heures/sem. à la Caisse du régime de soins dentaires des TUAC du Québec

3. Régime de retraite

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

12

**L'Université du Québec à Trois-Rivières
et
Le Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Trois-Rivières, section locale 1800, SFCP — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation : 286**

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 199 ; hommes : 87

• **Statut de la convention : renouvellement**

• **Catégorie de personnel : bureau, technique, métiers et services**

• **Échéance de la convention précédente : 31 mai 2000**

• **Échéance de la présente convention : 31 mai 2004**

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

• **Durée normale du travail**

BUREAU ET TECHNIQUE

7 heures/j, 35 heures/sem.

MÉTIERS ET SERVICES

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

N.B. La durée de la semaine régulière de travail pendant la période estivale est réduite de 3 heures sans réduction de salaire pour les salariés dont la durée de la semaine régulière est de 35 heures et plus et ce, pendant une période de 10 semaines à déterminer pour chacune des années de la convention collective.

• **Salaires**

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis à la bibliothèque

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|--------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| éch. 1 | 12,96 \$ (12,77 \$) | 13,28 \$ | 13,61 \$ | 13,95 \$ |
| éch. 4 | 13,70 \$ (13,50 \$) | 14,04 \$ | 14,39 \$ | 14,75 \$ |

2. Secrétaire de direction et autres occupations, 43 salariés

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|--------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| éch. 1 | 13,64 \$ (13,44 \$) | 13,98 \$ | 14,33 \$ | 14,69 \$ |
| éch. 9 | 17,27 \$ (17,01 \$) | 17,70 \$ | 18,14 \$ | 18,59 \$ |

3. Technicien en informatique

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|--------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| éch. 1 | 23,16 \$ (22,82 \$) | 23,74 \$ | 24,33 \$ | 24,94 \$ |
| éch. 3 | 24,85 \$ (24,48 \$) | 25,47 \$ | 26,11 \$ | 26,76 \$ |

MÉTIERS ET SERVICES

1. Opérateur de photocopieur, relieur et fournisseur

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|--|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| | 13,47 \$ (13,27 \$) | 13,81 \$ | 14,16 \$ | 14,51 \$ |

2. Préposé aux installations et équipements sportifs, 6 salariés

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|--|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| | 15,10 \$ (14,88 \$) | 15,48 \$ | 15,87 \$ | 16,27 \$ |

3. Maître électricien

| 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 19,26 \$ (18,98 \$) | /heure 19,74 \$ | /heure 20,23 \$ | /heure 20,74 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 | 2002 et 2003 |
|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|---|
| 1,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | conforme à la politique salariale du gouvernement pour les secteur public et parapublic |

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de l'Université à compter du 1^{er} décembre 98, le salarié retraité ou décédé après le 1^{er} décembre 98 et le salarié qui a quitté depuis le 1^{er} décembre 98 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} décembre 98 au 22 août 2001.

• **Primes**

Soir et nuit : 0,51 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 15 h et 8 h

Disponibilité : 10,82 \$/période de 8 heures

Chef d'équipe ou d'atelier : 0,71 \$/heure — salarié du groupe métiers et services

Responsabilité : 0,70 \$/heure — technicien de classe II désigné pour diriger de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe que la sienne

Samedi : 25 % du taux régulier

Dimanche : 50 % du taux régulier

• **Allocations**

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

Bottes ou bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis et remplacement aux 24 mois

• **Jours fériés payés**

15 jours/an

• **Congés personnels**

Le salarié peut bénéficier d'une absence sans perte de traitement pour une raison personnelle et ce, jusqu'à concurrence de 2 jours ouvrables/an.

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|----------|---------------|
| 1 an | 20 jours | taux régulier |
| 17 ans | 21 jours | taux régulier |
| 19 ans | 23 jours | taux régulier |
| 21 ans | 25 jours | taux régulier |

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

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

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut se prolonger au-delà de la date prévue de l'accouchement.

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 6 semaines sans solde.

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

La salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

Le total des montants reçus pendant le congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 93 % du salaire hebdomadaire régulier versé par l'Université ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire régulier pour une durée de (10) 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire régulier pour une durée de (10) 12 semaines. Si elle est exonérée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

3. Congé d'adoption

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

ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire régulier.

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

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

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, la ou le salarié peut convertir ce congé en un congé avec traitement.

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

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

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans a droit à un congé sans solde maximum de 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit maximum de 10 jours non cumulatifs d'année en année. Ces jours sont utilisés pour couvrir les 2 premiers jours de chaque absence. L'employeur verse au salarié son traitement régulier à compter du 3^e jour ouvrable d'une période d'absence et ce, jusqu'au 10^e jour ouvrable inclusivement. À compter du 11^e jour ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire, l'employeur verse au salarié 85 % de son traitement régulier.

Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976 sous l'ancien régime conserve ces jours dans une banque distincte de celle prévue ci-dessus. Cette banque est maintenue jusqu'à son épuisement. Sur demande, le salarié peut utiliser en tout ou en partie ces jours en cas d'absence ou pour fins de vacances. Au départ du salarié, les jours non utilisés sont monnayables au taux de traitement alors en vigueur.

N.B. Le salarié à temps partiel a également droit au crédit prévu et ce, au prorata du nombre de jours de son horaire régulier de travail.

2. Assurance salaire

Début : après 20 jours ouvrables d'absence pour maladie

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Il existe un programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.

**L'Université du Québec à Hull
et
Le Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université du Québec à Hull**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 141
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 46 ; hommes : 95
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professeurs
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 98
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2004
- **Date de signature :** 25 juillet 2001
- **Durée normale du travail**
variable selon la tâche
- **Salaires**

1. Professeur catégorie I

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|--------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /an | /an | /an | /an |
| éch. 1 | 35 767 \$ (35 238 \$) | 36 661 \$ | 37 578 \$ | 38 517 \$ |
| éch. 5 | 40 430 \$ (39 833 \$) | 41 441 \$ | 42 477 \$ | 43 539 \$ |

2. Professeur catégorie III, 96 salariés

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|---------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /an | /an | /an | /an |
| éch. 1 | 54 610 \$ (53 803 \$) | 55 975 \$ | 57 374 \$ | 58 808 \$ |
| éch. 22 | 79 866 \$ (78 686 \$) | 81 863 \$ | 83 910 \$ | 86 008 \$ |

3. Professeur catégorie IV

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|---------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | /an | /an | /an | /an |
| éch. 1 | 63 352 \$ (62 416 \$) | 64 936 \$ | 66 559 \$ | 68 223 \$ |
| éch. 18 | 87 145 \$ (85 857 \$) | 89 324 \$ | 91 557 \$ | 93 846 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |

1^{er} déc. 2002 et 1^{er} déc. 2003

conforme à la politique salariale du gouvernement pour les secteurs public et parapublic

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires. Le montant est versé au plus tard le 23 août 2001.

Montant forfaitaire

À compter du 1^{er} juin 2000, pour chaque année de la durée de la convention collective, le professeur qui, le ou avant le 1^{er} juin, a atteint le dernier échelon de la catégorie III, à moins d'avoir obtenu une promotion, et le professeur qui, avant ou

à cette date, a atteint le dernier échelon de la catégorie IV, reçoivent le 1^{er} juin suivant un montant de 1 000 \$ réparti en 26 versements.

- **Prime**

Directeur de département, directeur de module [N] et responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs [N]:

| | 1 ^{er} déc. 98 | 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 | |
|--|-------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------|
| | 4 444 \$/an | 4 511 \$/an | 4 624 \$/an | 4 739 \$/an | 4 858 \$/an |

N.B. Par la suite, la prime est majorée en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement aux salariés des secteurs public et parapublic.

- **Congés annuels payés**

Le salarié a droit à 1 mois de vacances/an.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 4 semaines sans solde.

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans, un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans ou une combinaison de l'un et l'autre.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

Le total des montants reçus pendant le congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire régulier versé par l'Université ou, le cas échéant, en vertu de la convention collective qui lui est applicable.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour une durée de 12 semaines.

La salariée qui a moins de 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 66,67 % de son traitement hebdomadaire de base durant 8 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a droit de prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans, un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans ou une combinaison de l'un et l'autre.

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

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

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

La ou le salarié a droit de prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans, un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans ou une combinaison de l'un et l'autre.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Le professeur absent pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé sans perte de traitement jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance salaire.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Il existe un programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.

**Groupe financier Finloc,
Le Château Bonne Entente (Sainte-Foy)
et
L'Union des employées et employés de la restaura-
tion, local 9400 — FTQ
Les Métallurgistes unis d'Amérique — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 109
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 70; hommes : 39
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 23 mai 2001
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 80 heures maximum/2 semaines

• Salaires

1. Commis débarrasseur/banquets

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 7,26 \$ (7,05 \$) | /heure 7,44 \$ | /heure 7,63 \$ | /heure 7,82 \$ |

2. Préposé aux chambres et autres occupations, 25 salariés

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 10,67 \$ (10,36 \$) | /heure 10,94 \$ | /heure 11,21 \$ | /heure 11,49 \$ |

3. Premier cuisinier et premier cuisinier pâtissier

| 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 13,38 \$ (12,99 \$) | /heure 13,71 \$ | /heure 14,05 \$ | /heure 14,40 \$ |

N.B. Le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, le taux de salaire minimum fixé par la loi majoré de 0,35 \$/heure s'il reçoit des pourboires ou de 0,50 \$/heure pour une classification sans pourboire.

Augmentation générale

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

• Primes

Chasseur : 1 \$/personne pour les services de bagagiste à l'arrivée et au départ

Pourboires :

15 % des repas vendus en forfait avec hébergement
15 % de la facture unique de groupes de plus de 20 personnes minimum, pour le service de nourriture et boisson
15 % de la facture de tous les groupes pour le service de nourriture et boisson dispensé au département des banquets

10 % des prix de vente réels lors d'activités visant la promotion des services de l'hôtel, du restaurant et/ou des banquets

Frais de débouchage :

2 \$/bouteille de vin
4 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur de 26 onces
5 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur de 40 onces
0,25 \$/bouteille de bière ou liqueur douce
— salarié qui effectue le service, lorsqu'un client apporte ses boissons

• Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : 60 \$/an — préposé aux salles et salarié de cuisine qui ont un statut régulier à temps complet

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque brisés ou usés sur les lieux du travail, maximum 1 fois/an pour le même outil— cuisinier et pâtissier

• Jours fériés payés

| | 2002 |
|------------|------------|
| 8 jours/an | 9 jours/an |

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|-------------|-------------|
| 2001-2002 | 2003-2004 | |
| 1 an | 1 | 2 sem. 4 % |
| 5 ans | 5 | 3 sem. 6 % |
| 8 ans | 8 | 3 sem. 7 % |
| 10 ans | 10 | 4 sem. 8 % |
| — | 15 N | 5 sem. 10 % |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. (La salariée doit revenir au travail dans les 9 mois suivant l'accouchement. Cependant, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, la salariée peut prolonger son congé de maternité pour une durée déterminée par le médecin **R**)

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par un certificat médical.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental **N**

Le père ou la mère peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 50 semaines à la suite de l'accouchement. Ce congé peut également être fractionné entre les conjoints à raison d'un congé sans solde consécutif chacun.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : (payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié) l'employeur contribue pour 6,50 \$/sem./salarié à temps complet et le salarié paie le solde.

N.B. Majoration au 1^{er} janvier de chaque année d'un pourcentage égal à celui accordé sur les taux de salaire.

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 6 jours. Les jours non utilisés sont ni cumulatifs ni monnayables à la fin de l'année.

En cas de maladie, le paiement commence à la 2^e journée d'absence consécutive. Si le salarié a épuisé ses jours de

maladie et qu'il doit à nouveau s'absenter de son travail pour des raisons de santé excédant une semaine, l'employeur lui versera l'équivalent d'une journée de maladie supplémentaire à sa seconde journée d'invalidité **N**.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 2,4 % de la masse salariale des salariés. Le montant est versé au Fonds de solidarité de la FTQ et les crédits d'impôt sont administrés par l'employeur pour être réinvestis au REER collectif.

De plus, l'employeur contribue pour 0,05 \$/heure travaillée/salarié régulier au Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec et ce, à la condition que le salarié régulier contribue également pour un minimum de 0,05 \$/heure travaillée.

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 données sur le travail composée de Daniel Ferland et de Carole Julien.