

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-1-9)

## **Les ententes négociées**

1

Résumés de conventions collectives  
par secteur d'activité signées ces derniers  
mois par des unités de négociation de  
plus de 100 salariés

## **Notes techniques**

28

# 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 (2002-1-9)*

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS ET BOISSONS</b>			
Olymel, société en commandite, établissement de Vallée-Jonction	Le Syndicat des travailleurs d'Olymel — CSN	1	3
Olymel, société en commandite, établissement de Princeville	Le Syndicat des employés et employées du groupe Olymel — CSN	2	4
<b>BOIS</b>			
Gérard Crête et fils inc., division Saint-Roch-de-Mékinac	Le Syndicat des salariés de la scierie Crête, division Saint-Roch-de-Mékinac — CSD	3	5
<b>PÂTES ET PAPIERS</b>			
Tembec, usine de Matane	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 — FTQ	4	6
Paperboard Jonquière, division Les Emballages Paperboard inc.	Le Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière inc., FTPF — CSN	5	8
<b>MÉTAL PRIMAIRE</b>			
Norcast Casting Company Ltd (Mont-Joli)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6506 — FTQ	6	9
Corus SEC, usine du Cap-de-la-Madeleine	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'aluminium du Cap-de-la-Madeleine — CSN	7	11
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Alstom Canada inc. transport (Montréal)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	8	13
<b>MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES</b>			
RHI Canada inc., usine de Bécancour	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9334 — FTQ	9	15
<b>PRODUITS CHIMIQUES</b>			
SNC Technologies inc. (Le Gardeur)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9328 — FTQ	10	16
<b>TRANSPORT</b>			
La Société de transport de la Ville de Laval	Le Syndicat des employés d'entretien de la Société de transport de la Ville de Laval — CSN	11	17

<b>Employeur</b>	<b>Syndicat</b>	<b>N°</b>	<b>Page</b>
<b>COMMERCE DE GROS</b>			
Provigo distribution inc., division Laval	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 501 — FTQ	<b>12</b>	19
<b>SERVICES PERSONNELS</b>			
WW Hôtels (PB-Ten) Company Hilton Montréal Bonaventure	L'Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars, local 31 — CTC	<b>13</b>	22
<b>ADMINISTRATION PUBLIQUE</b>			
La Ville de Laval	L'Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval	<b>14</b>	24
La Ville de Laval	L'Association des pompiers de Laval	<b>15</b>	25
Notes techniques .....			28

**Olymel, société en commandite, établissement de Vallée-Jonction et Le Syndicat des travailleurs d'Olymel — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :**  
(350) 1 080
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 1 080
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:**  
30 septembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2007
- **Date de signature :** 1<sup>er</sup> novembre 2001
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Ouvrage général

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003
/heure 18,24 \$ (18,08 \$)	/heure 18,44 \$	/heure 18,69 \$	/heure 18,84 \$	/heure 18,94 \$

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
/heure 19,09 \$	/heure 19,19 \$	/heure 19,34 \$	/heure 19,44 \$	/heure 19,59 \$

**1<sup>er</sup> oct. 2006**

/heure  
19,69 \$

2. Désosseur de longe et autres occupations, 50 % des salariés

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003
/heure 19,68 \$ (19,52 \$)	/heure 19,88 \$	/heure 20,13 \$	/heure 20,28 \$	/heure 20,38 \$

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
/heure 20,53 \$	/heure 20,63 \$	/heure 20,78 \$	/heure 20,88 \$	/heure 21,03 \$

**1<sup>er</sup> oct. 2006**

/heure  
21,13 \$

3. Électricien et électricien de nuit

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003
/heure 19,95 \$ (19,79 \$)	/heure 20,15 \$	/heure 20,40 \$	/heure 20,55 \$	/heure 20,65 \$

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
/heure 20,80 \$	/heure 20,90 \$	/heure 21,05 \$	/heure 21,15 \$	/heure 21,30 \$

**1<sup>er</sup> oct. 2006**

/heure  
21,40 \$

(N.B. Il existe un programme de partage des gains. **R**)

**N.B.** À l'embauche, le salarié reçoit 75 % du salaire horaire de base, 80 % après 6 mois, 85 % après 12 mois, 90 % après 16 mois, 95 % après 20 mois et 100 % après 24 mois.

L'écart est de 0,09 \$ entre chaque grade.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003
0,16 \$/heure	0,20 \$/heure	0,25 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure

**1<sup>er</sup> oct. 2006**

0,10 \$/heure

• **Primes**

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

**Nuit :** (0,45 \$) 0,50 \$/heure

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur selon les modalités prévues, incluant des chaussures de sécurité orthopédiques pour lesquelles l'employeur paie la différence entre le montant défrayé par l'assurance collective et leur coût réel

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

**3. Congé parental**

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf pour le salarié retraité âgé de 65 ans et plus dont la prime est payée à 100 % par l'employeur. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2001, le partage du coût de la prime est modifié comme suit :

Date	Employeur	Salarié
1 <sup>er</sup> nov. 2001	55 %	45 %
1 <sup>er</sup> oct. 2002	60 %	40 %
1 <sup>er</sup> oct. 2003	65 %	35 %
1 <sup>er</sup> oct. 2004	70 %	30 %
1 <sup>er</sup> oct. 2005	75 %	25 %
1 <sup>er</sup> oct. 2006	80 %	20 %

### 1. Assurance salaire

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

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié participants paient respectivement 3,5 % des gains bruts du salarié pour chaque heure travaillée incluant les jours fériés payés, les congés sociaux, les congés annuels, mais excluant les heures supplémentaires et les primes de soir et de nuit, et ce, pour un régime enregistré d'épargne retraite collectif.

Le salarié peut augmenter sa cotisation au-delà de 3,5 %.

Il existe un programme de retraite anticipée.

## 2

**Olymel, société en commandite, établissement de Princeville et Le Syndicat des employés et employées du groupe Olymel — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (250) 326
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 326
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:**  
30 septembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2007
- **Date de signature :** 1<sup>er</sup> novembre 2001
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Ouvrage général

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003
/heure 18,24 \$ (18,08 \$)	/heure 18,44 \$	/heure 18,69 \$	/heure 18,84 \$	/heure 18,94 \$

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
/heure 19,09 \$	/heure 19,19 \$	/heure 19,34 \$	/heure 19,44 \$	/heure 19,59 \$

#### 1<sup>er</sup> oct. 2006

/heure  
19,69 \$

### 2. Désosseur de longe et autres occupations, 42 salariés

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003
/heure 19,68 \$ (19,52 \$)	/heure 19,88 \$	/heure 20,13 \$	/heure 20,28 \$	/heure 20,38 \$

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
/heure 20,53 \$	/heure 20,63 \$	/heure 20,78 \$	/heure 20,88 \$	/heure 21,03 \$

#### 1<sup>er</sup> oct. 2006

/heure  
21,13 \$

### 3. Mécanicien général et autres occupations

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003
/heure 19,86 \$ (19,70 \$)	/heure 20,06 \$	/heure 20,31 \$	/heure 20,46 \$	/heure 20,56 \$

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
/heure 20,71 \$	/heure 20,81 \$	/heure 20,96 \$	/heure 21,06 \$	/heure 21,21 \$

#### 1<sup>er</sup> oct. 2006

/heure  
21,31 \$

(N.B. Il existe un programme de partage des gains. **[R]**)

**N.B.** À l'embauche, le salarié reçoit 75 % du salaire horaire de base, 80 % après 6 mois, 85 % après 12 mois, 90 % après 16 mois, 95 % après 20 mois et 100 % après 24 mois.

L'écart est de 0,09 \$ entre chaque grade.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003
0,16 \$/heure	0,20 \$/heure	0,25 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure

#### 1<sup>er</sup> oct. 2006

0,10 \$/heure

### • Primes

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

**Nuit :** (0,45 \$) 0,50 \$/heure(\*)

(\* Le salarié affecté à l'équipe de nuit le 7 juillet 95 maintient sa prime de 0,50 \$/heure tant et aussi longtemps qu'il sera affecté à ladite équipe de nuit et jusqu'à ce que la prime de 0,45 \$/heure prévue plus haut ait dépassé cette prime de 0,50 \$/heure **[R]**.)

### • Allocations

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur selon les modalités prévues, incluant des chaussures de sécurité orthopédiques pour lesquelles l'employeur paie la différence entre le montant défrayé par l'assurance collective et leur coût réel

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

**3. Congé parental**

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour le salarié retraité âgé de 65 ans et plus dont la prime est payée à 100 % par l'employeur. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2001, le partage du coût de la prime est modifié comme suit :

Date	Employeur	Salarié
1 <sup>er</sup> nov. 2001	55 %	45 %
1 <sup>er</sup> oct. 2002	60 %	40 %
1 <sup>er</sup> oct. 2003	65 %	35 %
1 <sup>er</sup> oct. 2004	70 %	30 %
1 <sup>er</sup> oct. 2005	75 %	25 %
1 <sup>er</sup> oct. 2006	80 %	20 %

**N.B.** La part de l'employeur sert d'abord à défrayer le coût des primes de l'assurance salaire.

**1. Assurance salaire**

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

**2. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié participants paient respectivement 3,5 % des gains bruts du salarié pour chaque heure travaillée incluant les jours fériés payés, les congés sociaux, les congés annuels, mais excluant les heures supplémentaires et les primes de soir et de nuit, et ce, pour un régime enregistré d'épargne retraite collectif.

Le salarié peut augmenter sa cotisation au-delà de 3,5 %.

**Gérard Crête et fils inc., division Saint-Roch-de-Mékinac et Le Syndicat des salariés de la scierie Crête, division Saint-Roch-de-Mékinac — CSD**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 117

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 117

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2005

• **Date de signature** : 15 novembre 2001

• **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 44 heures/sem.  
ou  
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Opérations continues**  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé au nettoyage et gardien

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
/heure 15,84 \$ (15,64 \$)	/heure 16,14 \$	/heure 16,59 \$	/heure 17,04 \$	/heure 17,54 \$

2. Opérateur écorceur, empileuse automatique et autres occupations, 25 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
/heure 16,47 \$ (16,27 \$)	/heure 16,77 \$	/heure 17,22 \$	/heure 17,67 \$	/heure 18,17 \$

3. Limeur

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004
1 <sup>re</sup> année	/heure 18,40 \$ (18,40 \$)	/heure 18,70 \$	/heure 19,15 \$	/heure 19,60 \$
3 <sup>e</sup> année	18,60 \$ (18,40 \$)	18,90 \$	19,35 \$	19,80 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2005**

/heure 20,10 \$ 20,30 \$
--------------------------------

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
0,20 \$/heure	0,30 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001. Le montant est payé dans les 3 semaines suivant le 15 novembre 2001.

### • Primes

**Soir** : 0,40 \$/heure — de 16 h à 24 h

**Soir/nuite** : 0,50 \$/heure — équipe combinant des heures de soir et des heures de nuit

**Nuit** : 0,55 \$/heure — de 0 h à 8 h

**Opérations continues** : 0,50 \$/heure

**Chef d'équipe** **[N]**: 1 \$/heure

**(Préposé aux couteaux** : 0,38 \$/heure **[R]**)

### • Allocations

#### Bottes de sécurité :

(105 \$) 110 \$ maximum/an, plus les taxes  
bottes d'hiver — fournies par l'employeur lorsque requis  
1 paire de bottes d'hiver/2 ans — opérateur de chariot élévateur, (salarié affecté à la table de triage extérieur **[R]**)

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

**Habit d'hiver** **[N]**: 60 \$/an — salarié de métier sauf limeur, préposé aux couteaux et aux guides

**Habit de pluie** **[N]**: 1 habit/12 mois de travail

**Outils personnels** **[N]**: 100 \$/an et remplacement des outils brisés au travail — salarié de métier

### • Jours fériés payés

12 jours/an

### • Congé mobile

2 jours/an — salarié qui a complété sa période de probation

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
3 ans	3 sem.	6,0 %
5 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	5 sem.	9,0 %
20 ans	5 sem.	10,0 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

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

#### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

#### 4. Congé parental

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire de longue durée et **[N]** les soins dentaires pour une couverture d'assurance supérieure à 50 % des coûts, qui sont payés à 100 % par le salarié

#### 1. Régime de retraite

Cotisation : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'employeur verse au REER du salarié un montant équivalant à celui souscrit par ce dernier, et ce, jusqu'à un maximum de 0,05 \$ \$/heure/salarié participant, 0,10 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, 0,15 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 0,18 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## 4

### Tembec, usine de Matane et

### Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (80) 120

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 2; hommes : 118

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2006

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

• **Durée normale du travail**

#### Salarié de jour

5 jours/sem., 40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.

#### Salarié de faction

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

**N.B.** Dans le cadre d'un projet pilote, il est convenu entre le syndicat et l'employeur qu'un horaire de travail de 40 heures sur quarts de 10 heures soit mis à l'essai au début de l'année 2002 pour le département de l'entretien.

### • Salaires

1. Personne d'utilité

1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003
/heure 19,61 \$ (19,01 \$)	/heure 20,10 \$	/heure 20,60 \$	/heure 21,12 \$

2. Mécanique classe «BB», électrique «BB» et instrumentation «BB», 13 salariés

1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003
/heure 26,07 \$ (24,92 \$)	/heure 26,59 \$	/heure 27,12 \$	/heure 27,67 \$

### 3. Opérateur PCTMB

1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003
/heure 26,31 \$ (25,46 \$)	/heure 27,19 \$	/heure 28,08 \$	/heure 28,99 \$

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003
0,50 \$/heure	2 %	2 %	2 %

#### 1<sup>er</sup> nov. 2004 et 1<sup>er</sup> nov. 2005

augmentations selon le modèle des autres papetières du Canada

#### Ajustements

	1 <sup>er</sup> nov. 2000, 2001, 2002 et 2003
opérateur PCTMB	0,35 \$/heure
opérateur adjoint PCTMB	0,30 \$/heure
opérateur adjoint blanc., vérificateur de pâtes, vérificateur/emballage, emballeur, chariot élévateur, magasinier, technologue et salariés de la centrale thermique et des services extérieurs	0,25 \$/heure
personne d'utilité, chariot élévateur à l'expédition	0,10 \$/heure
mécanique, électrique et instrumentation	1 <sup>er</sup> nov. 2000 0,65 \$/heure

#### • Primes

**Soir** : 0,42 \$/heure — de 16 h à 24 h

**Nuit** : 0,57 \$/heure — de 0 h à 8 h

**Opérations continues** : 0,70 \$/heure — de 20 h à 8 h

#### Mécanicien de machines fixes :

0,30 \$/heure — classe I

0,25 \$/heure — classe II

0,20 \$/heure — classe III

0,15 \$/heure — classe IV

**Remplaçant du superviseur** : 8 % de plus que le plus haut taux payé du ou des département(s) supervisé(s)

#### • Allocations

**Vêtements et/ou équipement de sécurité** : (100 \$) 125 \$ maximum

**Nettoyage de vêtements de travail** [N] : 100 \$/an — préposé au traitement secondaire

**Bottes de sécurité** : (100 \$) 125 \$ maximum et remplacement au besoin

**Lunettes de sécurité prescrites** : 100 \$ maximum pour lunettes à foyer simple et 150 \$ pour lunettes à double foyer ; remplacement des lentilles égratignées ou brisées au travail

**Outils personnels** : (200 \$) 250 \$/an — salarié qui a 1 an de service continu; [N] outils remplacés ou réparés — technicien à l'entretien

**Assurance contre l'incendie — outils** : (2 500 \$) 3 500 \$ maximum/salarié

**Soudeur** : 1 fois/an le coût du verre correcteur pour le masque de soudure

#### • Jours fériés payés

48 heures/an

#### • Congés mobiles

1 jour/60 jours de service continu, maximum 6 jours/an — salarié qui travaille sur un horaire de 8 heures

1 jour/60 jours de service continu, maximum 4 jours/an\* — salarié qui travaille sur un horaire de 12 heures

\* Ou 6 jours payés à raison de 8 heures chacun.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,8 %
4 ans	3 sem.	7,2 %
9 ans	4 sem.	9,6 %
(20) 18 ans	5 sem.	12,0 %
(25) 23 ans	6 sem.	14,4 %

#### Paie supplémentaire

Le salarié reçoit 4 heures supplémentaires payées au taux régulier pour chaque semaine de vacances prises entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars.

#### • 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

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

##### 3. Congé parental

Le père ou la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge scolaire a droit à un congé d'une durée maximale de 34 semaines dont 10 sont rémunérées par l'assurance emploi. Le père et la mère peuvent se partager ce congé.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance salaire de longue durée et l'assurance maladie ; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire de courte durée

##### 1. Assurance vie

Indemnité :  
— salarié : 2,5 fois le salaire annuel, (100 000 \$) 110 000 \$ maximum  
— mort accidentelle : double indemnité  
— conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$  
— enfant : (2 000 \$) 5 000 \$  
— retraité ou salarié âgé de 65 ans : 5 000 \$



## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : (50 %) 55 % du salaire hebdomadaire régulier jusqu'au maximum de l'assurance emploi pour une période maximale de 52 semaines

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

### LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (2 200 \$) 2 300 \$/mois, 2 400 \$ si l'invalidité débute après le 1<sup>er</sup> novembre 2003

Début : après les prestations de courte durée

## 3. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée sans limite du nombre de jours d'hospitalisation ; remboursement à 80 % des médicaments prescrits et des autres frais admissibles après une franchise annuelle de 25 \$/salarié ou famille

## 4. Soins dentaires

Prime : payée par l'employeur jusqu'à concurrence de (8,50 \$) 10 \$/mois/protection individuelle, 13 \$ à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2002 et 14 \$ à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2005 ; (22 \$) 23 \$/mois/protection familiale, 28 \$ à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2002 et 33 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2005

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base et à 50 % des soins majeurs incluant les prothèses fixes jusqu'à un maximum de (1 000 \$) 1 500 \$/personne/an ; à 50 % des soins d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de (1 000 \$) 1 500 \$/personne ; remboursement selon les tarifs de (1999) 2000 de l'Association des chirurgiens-dentistes de la province de Québec, ceux de 2001 à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2002, ceux de 2002 à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2003, ceux de 2003 à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2004 et ceux de 2004 à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2005

## 5. Soins oculaires

Frais assurés : verres, montures ou lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 125 \$/personne/2 ans

## 6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie (3,5 %) 4,5 % du salaire jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) du Régime de rentes du Québec plus (5 %) 6 % du salaire en excédent du MAGA.

**Paperboard Jonquière, division Les Emballages Paperboard inc.**  
et  
**Le Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière inc., FTFP — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (165) 151
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femme : 1 ; hommes : 150
- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production et entretien
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2001
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2006

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

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

### Salarié sur quart

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

## • Salaires

### 1. Journalier

1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005
/heure 19,86 \$ (19,86 \$)	/heure 20,06 \$	/heure 20,43 \$	/heure 20,84 \$	/heure 21,26 \$

### 2. Mécanicien d'entretien «AAA» et autres occupations, 30 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005
/heure 25,29 \$ (25,29 \$)	/heure 25,54 \$	/heure 26,02 \$	/heure 26,54 \$	/heure 27,07 \$

### 3. Superviseur remplaçant

1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005
/heure 27,43 \$ (27,43 \$)	/heure 27,70 \$	/heure 28,22 \$	/heure 28,78 \$	/heure 29,36 \$

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005
1 %	1,85 %	2 %	2 %

## Montants forfaitaires

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 2 000 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2001, un autre montant de 1 000 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2002 et à un autre de 500 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2003.

## • Primes

**Soir** : 0,40 \$/heure — entre (16) 15 h et (20) 19 h, horaire de 12 heures

**Nuit** : 0,70 \$/heure — de (20) 19 h à (8) 7 h, horaire de 12 heures

**Technicien de quart** : 0,25 \$/heure, sauf de 8 h à 20 h du lundi au vendredi

### Mécanicien de machines fixes :

0,35 \$/heure — 1<sup>re</sup> classe

0,25 \$/heure — 2<sup>e</sup> classe

**N.B.** Une prime supplémentaire de 0,14 \$/heure de responsabilité et supervision minimale s'applique à l'opérateur de quart.

**Samedi et dimanche** : 0,30 \$/heure — de (20) 19 h à (8) 7 h pour le mécanicien d'entretien «AAA» sur quart lorsqu'il n'y a pas de surveillance sur les lieux

**Rappel des salariés de relève** : 0,15 \$/heure — chef contrôleur de la distribution des pâtes et préparateur de la pâte mécanique qui doit procéder au rappel

**Disponibilité [N]**: à compter du 1<sup>er</sup> mai 2002, 200 \$/semaine ou 8 heures de temps compensé — réparateur

- **Allocations**

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

**Lunettes de sécurité de type industriel** : (125 \$/an) fournies par l'employeur lorsque requis ainsi que [N] le coût de l'examen de la vue selon les besoins du salarié

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

**Outils métriques** : coût total de remplacement, sur demande de l'employeur, si le salarié possède déjà cet outil en mesure impériale

**Outils** : 75 % du coût d'achat ou de remplacement, jusqu'à un maximum de (200 \$) 220 \$/an — salarié de métier

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

- **Jours fériés payés**

56 heures payées/an — salariés de jour  
60 heures payées/an — autres salariés

- **Congés mobiles**

6 jours/an — salarié de jour  
4 jours/an — salarié de quart

<b>1<sup>er</sup> mai 2002</b>	<b>1<sup>er</sup> mai 2004</b>
5 jours/an	6 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4,8 %
4 ans	3 sem.	7,2 %
9 ans	4 sem.	9,6 %
16 ans	5 sem.	12,0 %
23 ans	6 sem.	14,4 %
30 ans	7 sem.	16,8 %

\* Ou le taux horaire moyen des 12 dernières semaines plus 8 \$/sem.

**Paie supplémentaire**

Le salarié qui prend des vacances pendant les 17 premières semaines de l'année civile a droit à une prime équivalant à 4 heures au taux horaire/semaine complète de vacances.

**Congés supplémentaires**

Le salarié qui a 25 ans de service a droit à des vacances supplémentaires payées pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint :

Âge	Durée	Indemnité
59 ans	1 sem.	taux horaire moyen des 12 dernières semaines
60 ans	1 sem.	taux horaire moyen des 12 dernières semaines
61 ans	2 sem.	taux horaire moyen des 12 dernières semaines
62 ans	3 sem.	taux horaire moyen des 12 dernières semaines
63 ans	4 sem.	taux horaire moyen des 12 dernières semaines
64 ans	5 sem.	taux horaire moyen des 12 dernières semaines

Le salarié qui le désire peut opter pour une allocation versée dans le REER qui est équivalente au nombre de semaines de vacances supplémentaires auxquelles il a droit en vertu du tableau précédent.

Cependant, le salarié embauché après le 24 septembre 96 n'a pas droit aux dispositions précédentes.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

(La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 6 mois.) Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

**2. Congé de paternité**

(2) 3 jours payés

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

Prime : l'employeur paie (123,69 \$) 138,69 \$/mois/protection individuelle et (144,69 \$) 159,69 \$/mois/protection familiale

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> mai 2002, l'ajustement maximal est porté à 5 \$/mois pour chacune des protections. Pour les années 2003, 2004 et 2005, il n'existe plus aucun maximum/année, mais plutôt un maximum de 15 \$ supplémentaire pour la durée de la convention collective incluant le 5 \$ du 1<sup>er</sup> mai 2002.

De plus, l'employeur paie 8 \$/mois/salarié régulier célibataire et 9 \$/mois/salarié marié aux fins d'un régime d'assurance vie familiale ou d'un autre régime d'avantages sociaux ou fonds spéciaux établi après entente entre les parties.

**1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif un montant équivalant à 2 % de la masse salariale, 2,15 % à compter de 2003. À défaut d'une participation minimale de 70 % des salariés, le montant sera équivalant à 2 % de la masse salariale des salariés participants au REER, 2,15 % à compter de 2003.

**N.B.** Il existe un programme temporaire de départ en préretraite.

**6**

**Norcast Castings Company Ltd (Mont-Joli)**  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6506**  
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (173) 151
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 151
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2002
- **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2010
- **Date de signature** : 1<sup>er</sup> novembre 2001

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Horaire de 12 heures**

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Concierge

1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006
/heure 15,13 \$ (14,63 \$)	/heure 15,63 \$	/heure 16,13 \$	/heure 16,68 \$	/heure 17,23 \$
1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008	1 <sup>er</sup> oct. 2009		
/heure 17,78 \$	/heure 18,38 \$	/heure 18,98 \$		

- 2. Opérateur de meules, opérateur de pont roulant «B» et autres occupations, 25 salariés

1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006
/heure 17,30 \$ (16,80 \$)	/heure 17,80 \$	/heure 18,30 \$	/heure 18,92 \$	/heure 19,47 \$
1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008	1 <sup>er</sup> oct. 2009		
/heure 20,02 \$	/heure 20,62 \$	/heure 21,29 \$		

- 3. Chef modèleur

1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006
/heure 20,09 \$ (19,59 \$)	/heure 20,59 \$	/heure 21,09 \$	/heure 21,80 \$	/heure 22,35 \$
1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008	1 <sup>er</sup> oct. 2009		
/heure 22,90 \$	/heure 23,50 \$	/heure 24,26 \$		

**N.B.** Il existe un système de partage des bénéfices.

- **Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure	0,55 \$/heure
1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008	1 <sup>er</sup> oct. 2009		
0,55 \$/heure	0,60 \$/heure	0,60 \$/heure		

- **Ajustement**

Différentiel entre les classes : 0,31 \$/heure

1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2009
0,32 \$/heure	0,33 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

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

- **Indices de base**

2002 — août 2001  
 2003 — août 2002  
 2004 — août 2003  
 2005 — août 2004  
 2006 — août 2005  
 2007 — août 2006  
 2008 — août 2007  
 2009 — août 2008  
 2010 — août 2009

- **Mode calcul**

- **2002**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'août 2002 par rapport à celui d'août 2001 qui excède l'augmentation générale prévue pour le taux de salaire de la classe 9 est payé.

- **2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

- **Mode de paiement**

Le montant déterminé sera intégré aux taux de salaire à la première période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

- **Primes**

**Soir :** (0,50 \$) 0,55 \$/heure — entre 14 h et 22 h

1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2008
0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

**Nuit :** (0,55 \$) 0,60 \$/heure — entre 22 h et 6 h

1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2008
0,65 \$/heure	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

**Samedi :** (1 \$) 2 \$/heure — sauf pour le salarié affecté aux opérations continues

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

- **Allocations**

- **Lunettes de sécurité de prescription :**

	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2006
(95 \$) 100 \$/an maximum	110 \$/an maximum	120 \$/an maximum

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

**Bottes de sécurité :** fournies par l'employeur et remplacées au besoin

**Outils personnels :** coût de remplacement des outils brisés ou usés au travail ; remboursement des outils volés s'il y a eu négligence de la part de l'employeur dans la protection desdits outils

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

	Années de service		Durée	Indemnité
	2003	2004		
1 an	1		2 sem.	4 %
(5) 3 ans	3		3 sem.	6 %
(10) 8 ans	8		4 sem.	8 %
18 ans	15	<b>N</b>	5 sem.	10 %
26 ans	25	<b>N</b>	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- **1. Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde si le salarié justifie de 60 jours de service continu

- **2. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde si le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

### 3. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié 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 34 semaines continues.

Ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

**N.B.** La contribution du salarié sera utilisée pour défrayer la portion couvrant le coût du régime d'indemnités hebdomadaires.

### 1. Assurance vie

Indemnité :  
— salarié : 40 000 \$

1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2005
45 000 \$	50 000 \$

— mort accidentelle : 40 000 \$ supplémentaires

1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2005
45 000 \$	50 000 \$

— retraité : 66,67 % du montant prévu pour la 1<sup>re</sup> année de retraite, 33,33 % pour la 2<sup>e</sup> année et (5 000 \$) 7 000 \$ pour la vie durant à compter de la 3<sup>e</sup> année

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

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

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

#### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 1 600 \$/mois, 1 650 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2003, 1 700 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2004, 1 750 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2005, 1 800 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006, 1 850 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2007, 1 900 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et 1 950 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2009, et ce, pour une période maximale de 2 ans incluant la durée des prestations de courte durée et des prestations d'assurance emploi

Le versement des prestations sera prolongé au-delà de 2 ans pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans pourvu que l'invalidité totale du salarié l'empêche d'effectuer tout travail.

Début : après 26 semaines d'invalidité et une fois versée toute prestation d'assurance emploi

### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des médicaments prescrits après une franchise de 20 \$/an ; remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée ; remboursement d'un examen de la vue par un optométriste, maximum 1 examen/24 mois ; remboursement jusqu'à un maximum de (400 \$) 500 \$/an/spécialiste, soit chiropraticien, pédiatre, psychologue, masseur thérapeutique, thérapeute de la voix, ostéopathe, et ce, jusqu'à un maximum remboursable de 12 000 \$, 13 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2003, 14 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et 15 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des soins préventifs et de restauration jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an/membre de la famille. Les frais sont remboursés conformément aux barèmes des honoraires en vigueur pour l'année courante. Certains soins seront soumis aux clauses de franchise et de coassurances.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, le régime sera amendé pour prévoir la protection pour prothèses dentaires **N**.

### 5. Régime de retraite

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, le régime existant est amendé selon les modalités prévues, notamment pour le montant de la rente attribué pour chaque année d'emploi.

De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'employeur verse dans un REER, un montant forfaitaire équivalant à 60 \$/année complète de service du salarié qui a atteint l'âge de 60 ans.

À compter **N** du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'employeur verse dans un REER, un montant forfaitaire équivalant à 50 \$/année complète de service du salarié qui a atteint ou qui atteindra l'âge de 55 ans.

## 7

### Corus SEC, usine du Cap-de-la-Madeleine et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'aluminium du Cap-de-la-Madeleine — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (560) 493
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 37; hommes : 456
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2007
- **Date de signature :** 13 juillet 2001
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Horaire 6/3**  
moyenne de 37,33 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Concierge  
**13 juill. 2001**  
/heure  
20,21 \$  
(20,21 \$)

2. Opérateur «B» laminoir et autres occupations, 85 salariés

**13 juill. 2001**

/heure  
21,98 \$  
(21,98 \$)

3. Technicien en électricité «A» et technicien mécanique niveau 5

**13 juill. 2001**

/heure  
25,46 \$  
(25,46 \$)

**N.B.** En 2002, la clause d'indemnité de vie chère sera suspendue et le programme de partage des gains et des profits s'appliquera. Cependant, en janvier 2003, le syndicat devra faire un choix entre le programme de partage des gains et des profits ou la clause d'indemnité de vie chère pour la durée restante de la convention collective.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> févr. 2003 1<sup>er</sup> févr. 2004**

1 % 1 %

**1<sup>er</sup> févr. 2005 et 1<sup>er</sup> févr. 2006**

L'augmentation est de 2 % si le programme de partage des gains et profits est choisi en 2003 ou de 1 % si la clause d'indemnité de vie chère est choisie en 2003.

**Montant forfaitaire**

Le salarié a droit à un montant de 1 000 \$ au 1<sup>er</sup> février 2002.

• **Indemnité de vie chère**

Cette clause s'appliquera à compter de 2003 seulement si le syndicat choisit cette option au lieu du programme de partage des gains et profits.

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

**Indice de base :** 2<sup>e</sup> année — décembre 2002  
3<sup>e</sup> année — décembre 2003  
4<sup>e</sup> année — décembre 2004  
5<sup>e</sup> année — décembre 2005

**Mode de calcul**

**2<sup>e</sup> année**

Un montant de 0,01 \$/heure est payé pour chaque augmentation de 0,13 point de l'IPC.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul est fait en comparant l'IPC de mars 2003 par rapport à celui de décembre 2002 et le dernier calcul est fait en comparant l'IPC de décembre 2003 par rapport à celui de décembre 2002.

**3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Un montant non intégré aux taux horaires est payé à compter du premier dimanche de mai, août et novembre de 2003, 2004 et 2005.

Cependant, le montant de la prime, s'il y a lieu, sera intégré aux taux horaires les 25 janvier 2004, 30 janvier 2005, 29 janvier 2006 et 28 janvier 2007 respectivement.

• **Primes**

**Soir :** 0,45 \$/heure — entre 15 h 45 et 23 h 45

**Nuit :** 1 \$/heure — entre 23 h 45 et 7 h 45

**Dimanche :** 50 % du taux horaire — salarié affecté à un horaire 6/3

**Disponibilité :** — port d'un téléavertisseur

1 heure/jour payée au taux régulier — au cours de la semaine normale de travail

3 heures/jour payées au taux régulier — en dehors de la semaine normale de travail

**Changement d'équipe ou d'horaire :**

50 % du taux horaire lorsqu'un salarié est obligé par la compagnie de changer d'équipe ou d'horaire hebdomadaire de travail après 17 h le vendredi, seulement le premier jour de ce changement

50 % du taux horaire pour la 1<sup>re</sup> journée où le salarié de l'horaire 6/3 aurait normalement été en congé s'il n'a pas bénéficié de ses jours de repos réguliers lors d'un changement d'équipe

**Travail à l'extérieur :**

0,50 \$/heure — à l'intérieur d'un rayon de 75 milles

1 \$/heure — en dehors d'un rayon de 75 milles

**Chef de groupe :** 1 \$/heure de plus que le taux de la plus haute classification du département, sauf dans les départements où une classification de chef de groupe est prévue

**Responsable d'équipement :** 0,50 \$/heure — opérateur de coulée/fonderie, opérateur «A» laminoir/feuille épaisse, opérateur «A» refendeuse, feuille mince et feuille épaisse/finissage de la feuille épaisse, opérateur «A», laminoir et opérateur de séparateur/feuille mince

**Aide-contremaître :** 1,50 \$/heure de plus que le taux de la plus haute classification du département

• **Allocations**

**Équipement et accessoires de sécurité :** fournis par l'employeur

**Chaussures de sécurité :** (85 \$/an) 1 paire/an ou plus lorsque requis

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

**Couvre-tout :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

6 jours/an

• **Congés mobiles**

7 jours/an

Ces jours ne sont pas cumulatifs d'année en année. Les jours qui ne sont pas utilisés au 10 décembre sont payés.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
19 ans	5 sem.	10 %
27 ans	6 sem.	12 %
35 ans	7 sem.	14 %

## Paie supplémentaire

Le salarié sur un horaire 5/5 qui prend des vacances entre le 8 septembre et le 21 juin a droit à un boni de vacances hors saison de 50 \$/semaine de vacances prises.

Le salarié sur un horaire 6/3 reçoit 0,4 % de ses gains totaux pour chaque semaine de vacances prises au cours de ladite période. De plus, le salarié qui accepte de prendre une seule semaine de vacances ou aucune durant la période estivale reçoit un boni de 8 heures au taux régulier pour chaque semaine de vacances d'été reportée.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines réparties à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé peut être prolongé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite, sur présentation d'un certificat médical.

La salariée qui est au travail a droit, chaque mois, à 1 jour de congé payé pour une visite chez le médecin.

Si, au moment du départ en congé de maternité, la salariée compte plus de (5) 2 ans d'ancienneté, elle reçoit la différence entre 38 fois son taux horaire régulier et les prestations d'assurance emploi, et ce, (sans excéder 15 semaines) pour toutes les semaines au cours desquelles elle reçoit lesdites prestations.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé de maternité jusqu'à concurrence de 52 semaines à la condition de n'accepter aucun travail rémunérateur ailleurs.

### 2. Congé de paternité

2 jours payés

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés

### 4. Congé parental **N**

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur, sauf pour les soins dentaires

### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$	<u>1<sup>er</sup> janv. 2003</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2006</u>
	55 000 \$	60 000 \$
— mort accidentelle :	double indemnité	
	<u>1<sup>er</sup> janv. 2004</u>	
— conjoint : 10 000 \$	12 000 \$	
	<u>1<sup>er</sup> janv. 2004</u>	
— enfant : 5 000 \$	7 000 \$	
— retraité : 2 500 \$ ; 5 000 \$ pour le salarié qui prend sa retraite à compter du 13 juillet 2001		
— salarié de 65 ans et plus si encore à l'emploi : montant réduit de 50 %		

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

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

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

### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire régulier jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois, 2 500 \$ à compter du 1<sup>er</sup> février 2003 pour les invalidités à compter du 1<sup>er</sup> février 2003

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

### 3. Assurance maladie

Prime : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée ou d'une chambre privée jusqu'à un maximum de 50 \$/jour ; remboursement des frais médicaux sans maximum et sans franchise ; médicaments prescrits remboursés à 80 % ; chiropraticien 15 \$/visite, 20 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2004, 25 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et 20 \$/radiographie, 25 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2004, 30 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006 jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an/famille, 1 200 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 1 500 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006 ; psychologue 25 \$/heure, maximum 2 heures/visite, 50 \$/visite au 1<sup>er</sup> janvier 2003 jusqu'à concurrence de 500 \$/an/famille, 600 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et 1 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2005

### 4. Soins dentaires

Prime : le salarié paie 2 \$/sem./protection individuelle et 4 \$/sem./protection familiale

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des soins importants jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an, 1 250 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 1 500 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou 50 \$/famille ; à 50 % des soins orthodontiques sans franchise jusqu'à un maximum à vie de 1 000 \$, 1 250 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 1 500 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006

### 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Cotisation : le salarié paie 26 \$/sem., 30 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

8

**Alstom Canada inc. transport (Montréal)**  
et

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 500
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 10; hommes : 490
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau et hors bureau

- **Échéance de la convention précédente :** 16 novembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 16 novembre 2003
- **Date de signature :** 12 juillet 2001
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

#### • Salaires

##### BUREAU

1. Commis à la comptabilité et employé de bureau

	17 nov. 2000	19 nov. 2001	18 nov. 2002
	/heure	/heure	/heure
niveau 1	13,52 \$ (13,13 \$)	13,93 \$	14,34 \$
niveau 4	17,25 \$ (16,75 \$)	17,77 \$	18,30 \$

2. Magasinier, 28 salariés

	17 nov. 2000	19 nov. 2001	18 nov. 2002
	/heure	/heure	/heure
niveau 1	16,48 \$ (15,59 \$)	16,98 \$	17,49 \$
niveau 4	17,26 \$ (16,43 \$)	17,78 \$	18,31 \$

##### HORS BUREAU

1. Mécanicien de machinerie lourde et autres occupations, 402 salariés

	17 nov. 2000	19 nov. 2001	18 nov. 2002
	/heure	/heure	/heure
niveau 1	17,29 \$ (16,79 \$)	17,81 \$	18,34 \$
niveau 4	20,34 \$ (19,75 \$)	20,95 \$	21,58 \$

2. Préposé aux essais électriques et préposé aux essais mécaniques

	17 nov. 2000	19 nov. 2001	18 nov. 2002
	/heure	/heure	/heure
niveau 1	18,31 \$ (17,78 \$)	18,86 \$	19,43 \$
niveau 3	20,34 \$ (19,75 \$)	20,95 \$	21,58 \$

#### Augmentation générale

17 nov. 2000	19 nov. 2001	18 nov. 2002
3 %	3 %	3 %

**N.B.** Les magasiniers embauchés avant le 12 juillet 2001 reçoivent, à titre d'augmentation générale, 0,55 \$/heure au 17 novembre 2000, 0,56 \$/heure au 19 novembre 2001 et 0,58 \$/heure au 18 novembre 2002.

Les commis à la comptabilité embauchés avant le 12 juillet 2001 reçoivent, à titre d'augmentation générale, 0,56 \$/heure au 17 novembre 2000, 0,58 \$/heure au 19 novembre 2001 et 0,60 \$/heure au 18 novembre 2002.

#### • Primes

**Soir :** 0,45 \$/heure — de 15 h 30 à 23 h 30

**Nuit :** 0,50 \$/heure — de 23 h 30 à 7 h 30

**Chef d'équipe :** 0,35 \$/heure 17 nov. 2001  
0,45 \$/heure

**Samedi et dimanche :** 10 % du taux de base — lors de circonstances urgentes liées aux exigences contractuelles des clients

#### • Allocations

**Lunettes de sécurité de prescription [N] :** fournies par l'employeur lorsque requis 1 fois/24 mois

#### • Jours fériés payés

11 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 % ou taux régulier
3 ans	15 jours	6 % ou taux régulier
9 ans	20 jours	taux régulier
19 ans	25 jours	taux régulier
28 ans	30 jours	taux régulier

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

##### 1. Assurance salaire

###### COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 520 \$/sem., 530 \$/sem. au 12 juillet 2001, 540 \$/sem. au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et 550 \$/sem. au 1<sup>er</sup> janvier 2003, et ce, pour une période maximale de 26 semaines ou 41 semaines selon le cas

###### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire de base jusqu'à un maximum de 3 500 \$/mois moins les sommes et indemnités reçues des régimes gouvernementaux et du régime de retraite du salarié, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou la retraite

**N.B.** Si le salarié invalide reçoit des indemnités de tout régime collectif d'indemnité autre que le présent régime, de tout plan ou régime gouvernemental et du régime de retraite du salarié, la somme de toutes ces indemnités incluant celles du présent régime d'invalidité de longue durée ne doit pas dépasser 80 % du salaire mensuel de base du salarié. L'indemnité prévue dans ce régime sera réduite afin que la somme de l'ensemble des indemnités soit égale à 80 %.

Début : après les prestations de courte durée

##### 2. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le guide des tarifs de l'année en cours

##### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

**RHI Canada inc., usine de Bécancour  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9334 —  
FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (135) 153
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 153
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :**  
30 septembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2008
- **Date de signature :** 20 novembre 2001
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem. ou 12 heures/j, moyenne de  
42 heures/sem.

**Opérateur de four**

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

**Horaire 6/3**

37,5 heures/sem. payées pour 40 heures

• **Salaires**

1. Aide général et autres occupations

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004
/heure 17,03 \$ (16,53 \$)	/heure 17,53 \$	/heure 18,03 \$	/heure 18,53 \$

1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007
/heure 19,13 \$	/heure 19,73 \$	/heure 20,33 \$

2. Opérateur «A» de machine fixe et autres occupations, 61 salariés

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004
/heure 20,48 \$ (19,98 \$)	/heure 20,98 \$	/heure 21,48 \$	/heure 21,98 \$

1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007
/heure 22,58 \$	/heure 23,18 \$	/heure 23,78 \$

3. Électrotechnicien/mécanicien hydraulique

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004
/heure 22,61 \$ (22,11 \$)	/heure 23,11 \$	/heure 23,61 \$	/heure 24,11 \$

1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007
/heure 24,71 \$	/heure 25,31 \$	/heure 25,91 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> oct. 2001	1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,60 \$/heure
1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007			
0,60 \$/heure	0,60 \$/heure			

• **Primes**

**Soir :** 0,60 \$/heure

**Nuit :** 0,70 \$/heure

**Chef d'équipe :** 0,50 \$/heure de plus que le taux de salaire du salarié le mieux rémunéré dont il a la charge

**Dimanche :** 2 \$/heure — opérateur de four et salarié de production sur équipe de 12 heures/j

**Horaire 6/3 :**

1,50 \$/heure — samedi

50 % du taux régulier — dimanche

• **Allocations**

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

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

**Salopettes de travail :** fournies et entretenues par l'employeur selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

	1 <sup>er</sup> oct. 2004
10 jours/an	11 jours/an

• **Congés mobiles**

4 jours/an — salarié qui a 6 mois de service continu

**N.B.** Le salarié peut choisir entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre de se faire payer le solde des congés mobiles qu'il n'a pas pris au cours de l'année.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
<b>2001-2002</b>	<b>2003-2008</b>	
1 an	1	2 sem. 4 %
3 ans	3	3 sem. 6 %
10 ans	10	4 sem. 8 %
20 ans	18 [N]	5 sem. 10 %
25 ans [N]	25	6 sem. 12 %

**Paie supplémentaire**

Le salarié reçoit 25 \$ pour chacune des semaines de vacances à laquelle il a droit.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

3 jours payés

**2. Congé d'adoption**

3 jours payés

• **Avantages sociaux**

**1. Assurance vie**

Prime : payée à 100 % par l'employeur



Indemnité :

— salarié : (1) 2 fois le salaire annuel

## 2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

### COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de 6 mois

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel régulier pour une durée de 24 mois et plus selon l'invalidité

Début : après 6 mois d'invalidité totale

## 3. Assurance maladie

Prime payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles jusqu'à un maximum global de 100 000 \$/personne, et ce, après une franchise annuelle de 25 \$/salarié ou famille; coût d'une chambre semi-privée; remboursement du coût d'un examen de la vue; verres 150 \$/2 ans/personne; plusieurs autres frais admissibles

## 4. Soins dentaires

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

## 5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie annuellement un montant égal à 4,75 % de son salaire jusqu'au maximum des gains admissibles et 5,75 % de son salaire en excédent; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2008 inclusivement, la cotisation du salarié est augmentée de 0,5 % par année; l'employeur paie annuellement un montant égal aux cotisations versées par le salarié.

De plus, l'employeur verse 0,20 \$/heure/salarié participant au Fonds de solidarité de la FTQ.

16

10

**SNC Technologies inc. (Le Gardeur)**  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9238 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (310) 440
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 154; hommes : 286
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2004
- **Date de signature** : 19 novembre 2001

## • Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

## Salariés de la centrale d'énergie

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

## • Salaires

1. Opérateur de production, 197 salariés

1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> juin 2003
/heure 19,63 \$ (18,93 \$)	/heure 20,08 \$	/heure 20,53 \$

2. Chef de groupe, production/technicien

1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> juin 2003
/heure 23,44 \$ (22,74 \$)	/heure 23,89 \$	/heure 24,34 \$

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> juin 2003
0,70 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure

**N.B.** Des augmentations supplémentaires de 0,22 \$/heure pour la 2<sup>e</sup> année et de 0,24 \$/heure pour la 3<sup>e</sup> année sont prévues lors de l'implantation du nouveau système d'évaluation des tâches.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> juin 2001 au 19 novembre 2001.

## • Primes

**Soir** : (0,60 \$) 0,70 \$/heure

### Nuit :

(0,75 \$) 0,90 \$/heure

(0,85 \$) 1 \$/heure — salarié de la centrale d'énergie

**Horaire particulier** : — début avant 7 h ou fin après 17 h

soir : (0,60 \$) 0,70 \$/heure — après 16 h

nuit : (0,75 \$) 0,90 \$/heure — avant 8 h

**Chef de groupe** : 1 \$/heure travaillée, sauf le chef de groupe de la production et le chef de groupe technicien de la production

0,50 \$/heure **N** — chef de groupe de la production

**Radiographe niveau 2 N** : 1 \$/heure intégré au taux horaire

## • Allocations

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

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

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

### Outils :

(200 \$) 225 \$ — mécanicien autodiesel

(175 \$) 200 \$ — ouvrier, machiniste, mécanicien d'entretien et électromécanicien

(75 \$) 100 \$ — menuisier, électricien, technicien en électronique et plombier

**N.B.** Le montant est versé une seule fois pour la durée de la convention collective au moment déterminé par le salarié.

## • Jours fériés payés

14 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2001	2002		
1 an	1	2 sem.	4 % ou taux régulier
3 ans	3	3 sem.	6 % ou taux régulier
8 ans	8	4 sem.	8 % ou taux régulier
18 ans	16 <b>N</b>	5 sem.	10 % ou taux régulier
25 ans	24 <b>N</b>	6 sem.	12 % ou taux régulier
—	32 ans <b>N</b>	7 sem.	14 % ou taux régulier

## • Congés supplémentaires

Le salarié a droit à un jour supplémentaire au cours de l'année où il atteint sa 10<sup>e</sup> ou sa 25<sup>e</sup> année d'anniversaire d'ancienneté.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé devant commencer à une date antérieure aux 16 semaines qui précèdent la date prévue de la fin de la grossesse.

De plus, la salariée a droit à un congé de 5 jours payés à l'occasion de la naissance de son enfant.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

### 3. Congé d'adoption

5 jours payés

### 4. Congé parental

La ou le salarié qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un enfant nouveau-né ou nouvellement adopté a droit à un congé d'au plus 52 semaines.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime de l'assurance vie, l'assurance salaire de courte durée et de longue durée et l'assurance maladie.

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié a droit au crédit suivant :

Ancienneté	Jours
0 à 3 mois <b>N</b>	1
3 à 6 mois <b>N</b>	3
6 à 9 mois	4
9 mois et plus	5

Pour les 3 premiers jours d'une période d'absence ainsi que pour les absences de moins de 3 jours, le salarié reçoit (50 % du salaire régulier lors d'une absence de 4 heures ou moins, 75 % du salaire régulier pour une absence de plus de 4 heures) 75 % du salaire régulier, et ce, jusqu'à l'épuisement de ses crédits de maladie.

Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au taux régulier en vigueur à cette date.

## 2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des services paramédicaux à raison de (25 \$) 35 \$/visite jusqu'à un maximum de 500 \$/an/personne assurée; remboursement à 100 % des frais engagés pour une cure dans les cas de toxicomanie, alcoolisme et joueur compulsif, et ce, jusqu'à un maximum de 2 000 \$ à vie/personne assurée

## 3. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des soins majeurs jusqu'à un maximum combiné de 1 500 \$/an/personne assurée; soins d'orthodontie remboursés à 50 % jusqu'à un maximum à vie de 2 500 \$ pour les enfants de moins de 19 ans; frais remboursés selon les tarifs de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec de l'année précédente

## 4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

11

## La Société de transport de la Ville de Laval et Le Syndicat des employés d'entretien de la Société de transport de la Ville de Laval — CSN

• **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** : salariés d'entretien

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

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

• **Date de signature** : 26 septembre 2001

• **Durée normale du travail**  
8,75 heures/j, 35 heures/sem.

### • Salaires

1. Préposé au service et gareur

	1 <sup>er</sup> août 99	1 <sup>er</sup> août 2000	1 <sup>er</sup> août 2001	1 <sup>er</sup> août 2002
après 90 jours	/heure 19,50 \$ (19,12 \$)	/heure 19,99 \$	/heure 20,49 \$	/heure 21,00 \$

2. Mécanicien 2<sup>e</sup> classe et autres occupations, 40 salariés

	1 <sup>er</sup> août 99	1 <sup>er</sup> août 2000	1 <sup>er</sup> août 2001	1 <sup>er</sup> août 2002
	/heure 22,49 \$ (22,05 \$)	/heure 23,05 \$	/heure 23,63 \$	/heure 24,22 \$

### 3. Électronicien

1 <sup>er</sup> août 99	1 <sup>er</sup> août 2000	1 <sup>er</sup> août 2001	1 <sup>er</sup> août 2002
/heure 23,74 \$ (23,27 \$)	/heure 24,33 \$	/heure 24,94 \$	/heure 25,56 \$

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> août 99	1 <sup>er</sup> août 2000	1 <sup>er</sup> août 2001	1 <sup>er</sup> août 2002
2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires.

#### Montant forfaitaire

Le salarié régulier à l'emploi le 26 septembre 2001 a droit à un montant de 750 \$.

#### • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base :** 2001 — juillet 2000  
2002 — juillet 2001

#### Mode de calcul

##### 2001

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de juillet 2001 par rapport à celui de juillet 2000 est supérieur à 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum 0,5 %.

##### 2002

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

#### Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 1<sup>er</sup> août 2001 et 1<sup>er</sup> août 2002 respectivement.

#### • Primes

**Soir et nuit :** (0,75 \$) 0,85 \$/heure — entre 16 h 30 et 7 h 10

**Dimanche :** 50 % du taux horaire régulier — salarié dont le quart de travail régulier débute le dimanche

**Débossaleur peintre [N] :** 0,15 \$/heure

**Chef de groupe :** 1 \$/heure

**Opération du balai mécanique [N] :** 0,15 \$/heure

#### • Allocations

**Uniformes :** fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

**Vêtements de sécurité :** fournis par l'employeur

**Chaussures de sécurité :** (110 \$) 120 \$/an

**Outils personnels :** (325 \$) 375 \$/an

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
2 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
6 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
12 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
18 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier
35 ans	7 sem.	14 % ou taux régulier

#### Congés supplémentaires

Le salarié qui compte 25 ans de service le ou avant le 31 décembre de cette année, a droit à cette occasion à 18 jours ouvrables supplémentaires payés à 8,8 % de ses gains annuels ou au taux régulier.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement. Elle a également droit à un congé spécial lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée, avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement ainsi que pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

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

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

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

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

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

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

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début du congé a droit de recevoir durant 10 semaines une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire.

##### 2. Congé de paternité

3 jours payés

Le salarié a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

### 3. Congé d'adoption

(2) 3 jours payés et (3) 2 jours sans solde

La ou le salarié a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

### 4. Congé parental

La salariée qui accouche ou son conjoint, peut bénéficier d'un congé sans solde de (10) 12 semaines. Ce congé peut être réparti entre les conjoints.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— retraité :

25 000 \$ — 65 ans

16 800 \$ — 66 ans

13 440 \$ — 67 ans

10 080 \$ — 68 ans

8 064 \$ — 69 ans et plus

### 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 12 jours. Les jours non utilisés au 31 octobre suivant sont payés au taux régulier (dans les 3 premiers jours ouvrables de l'année civile suivante) le ou vers le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours.

### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire régulier indexé aux augmentations de salaire prévues pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 2<sup>e</sup> jour, accident; 4<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 57 % du salaire régulier indexé aux augmentations de salaire prévues pour une période maximale de 104 semaines ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

**N.B.** À compter du 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance le salarié a droit uniquement au régime d'assurance salaire de courte durée.

### 4. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

### 5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 7 % du salaire régulier du salarié, 7,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001; le salarié paie 4,5 % du salaire régulier.

**Provigo distribution inc., division Laval  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-  
tion et du commerce,  
local 501 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (347) 561

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 ; hommes : 501

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau, entrepôt et transport

• **Échéance de la convention précédente :**  
10 septembre 2002

• **Échéance de la présente convention :** 10 septembre 2012

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

• **Durée normale du travail**

SALARIÉS PERMANENTS

**Entrepôt et chauffeur**

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

**Bureau**

5 jours/sem., 36 heures/sem.

• **Salaires**

**BUREAU**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 97

1. Commis à l'informatique et autres occupations

	10 sept. 2000	10 sept. 2001
début	/heure 12,38 \$ (12,38 \$)	/heure 12,38 \$
après 3 276 heures (après 2 808 heures)	17,23 \$ (16,89 \$)	(après 3 744 heures) 17,75 \$

2. Préposé à la gestion des comptes et autres occupations, 64 salariés

	10 sept. 2000	10 sept. 2001
début	/heure 13,31 \$ (13,31 \$)	/heure 13,31 \$
après 3 276 heures (après 2 808 heures)	18,58 \$ (18,22 \$)	après 3 744 heures 19,14 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 97

1. Commis à l'informatique et autres occupations

	10 sept. 2000	10 sept. 2001	10 sept. 2002
début	/heure 10,77 \$ (10,77 \$)	/heure 10,77 \$	/heure 10,77 \$
après 9 360 heures (après 9 828 heures)	15,01 \$ (14,72 \$)	après 10 296 heures 15,46 \$	après 11 700 heures 16,41 \$

10 sept. 2003		10 sept. 2004		10 sept. 2005	
/heure		/heure		/heure	
10,77 \$		10,77 \$		10,97 \$	
après 13 104 heures	17,40 \$	après 13 572 heures	17,75 \$	17,93 \$	
10 sept. 2006		10 sept. 2007		10 sept. 2008	
/heure		/heure		/heure	
11,16 \$		11,36 \$		11,56 \$	
18,11 \$		18,47 \$		18,84 \$	

2. Préposé à la gestion des comptes et autres occupations, 6 salariés

10 sept. 2000		10 sept. 2001		10 sept. 2002	
/heure		/heure		/heure	
12,06 \$		12,06 \$		12,06 \$	
(12,06 \$)					
après 9 360 heures	16,76 \$	après 9 828 heures	17,26 \$	après 11 232 heures	18,13 \$
(après 8 892 heures)		(16,43 \$)			

10 sept. 2003		10 sept. 2004		10 sept. 2005	
/heure		/heure		/heure	
12,06 \$		12,06 \$		12,06 \$	
après 12 168 heures	18,76 \$	après 12 636 heures	19,14 \$	après 13 104 heures	19,33 \$

10 sept. 2006		10 sept. 2007		10 sept. 2008	
/heure		/heure		/heure	
12,28 \$		12,50 \$		12,71 \$	
19,52 \$		19,92 \$		20,30 \$	

**ENTREPÔT ET TRANSPORT**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1<sup>er</sup> JANVIER 97

1. Préposé à la clientèle, 55 salariés

10 sept. 2000		10 sept. 2001	
/heure		/heure	
16,06 \$		16,06 \$	
(16,06 \$)			
après 3 640 heures	21,47 \$	après 4 160 heures	22,12 \$
(après 3 120 heures)		(21,05 \$)	

2. Chauffeur et préposé à l'entretien

10 sept. 2000		10 sept. 2001	
/heure		/heure	
17,37 \$		17,37 \$	
(17,37 \$)			
après 3 640 heures	22,46 \$	après 4 160 heures	23,13 \$
(après 3 120 heures)		(22,02 \$)	

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1<sup>er</sup> JANVIER 97

1. Préposé à la clientèle

10 sept. 2000		10 sept. 2001		10 sept. 2002	
/heure		/heure		/heure	
10,63 \$		10,63 \$		10,63 \$	
(10,63 \$)					
après 10 400 heures	18,02 \$	après 10 920 heures	18,56 \$	après 12 480 heures	19,70 \$
(après 9 880 heures)		(17,67 \$)			

10 sept. 2003		10 sept. 2004		10 sept. 2005	
/heure		/heure		/heure	
10,63 \$		10,63 \$		10,63 \$	
après 14 040 heures	20,91 \$	après 15 080 heures	21,75 \$	après 15 600 heures	22,34 \$

10 sept. 2006		10 sept. 2007		10 sept. 2008	
/heure		/heure		/heure	
11,05 \$		11,50 \$		11,93 \$	
22,56 \$		23,01 \$		23,47 \$	

2. Chauffeur et préposé à l'entretien

10 sept. 2000		10 sept. 2001		10 sept. 2002	
/heure		/heure		/heure	
12,48 \$		12,48 \$		12,48 \$	
(12,48 \$)					
après 10 400 heures	19,81 \$	après 10 920 heures	20,40 \$	après 11 960 heures	21,23 \$
(après 9 880 heures)		(19,42 \$)			

10 sept. 2003		10 sept. 2004		10 sept. 2005	
/heure		/heure		/heure	
12,48 \$		12,48 \$		12,48 \$	
après 13 000 heures	22,08 \$	après 14 040 heures	22,98 \$	après 14 560 heures	23,37 \$

10 sept. 2006		10 sept. 2007		10 sept. 2008	
/heure		/heure		/heure	
12,74 \$		13,01 \$		13,27 \$	
23,60 \$		24,08 \$		24,56 \$	

**N.B.** Il existe également des taux de salaire qui s'appliquent aux salariés de l'établissement du 2 400, Halpern.

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

**Augmentation générale**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1<sup>er</sup> JANVIER 97

10 sept. 2000	10 sept. 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 10 septembre 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 1<sup>er</sup> janvier 97.

Il existe un programme spécial de rachat des salariés «hors échelle» pour les salariés de bureau. Ils doivent choisir l'une des 3 options suivantes : programme de départ volontaire avec une paie de séparation, intégration au maximum de l'échelle salariale prévue à la convention collective avec un montant forfaitaire payé ou versé dans un REER, maintien du taux horaire «hors échelle» avec versement d'un montant forfaitaire aux dates des augmentations de salaire prévues.

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1<sup>er</sup> JANVIER 97

10 sept. 2000	10 sept. 2001	10 sept. 2002	10 sept. 2003	10 sept. 2004
2 %*	3 %*	variable	variable	variable
10 sept. 2005	10 sept. 2006	10 sept. 2007	10 sept. 2008	
variable	1 %*	2 %*	2 %*	

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

**N.B.** Pour la période du 10 septembre 2009 au 10 septembre 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 10 septembre 2000 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 11 septembre 2000 et le 16 juillet 2001 et un autre montant équivalant à 2 % calculé sur les heures travaillées dans la période du 16 juillet 2001 au 11 septembre 2001, le tout payable le 26 septembre 2001.

De plus, pour la période du 11 septembre 2001 au 11 septembre 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 26 septembre 2002.

### Montants forfaitaires

#### PÉRIODE DU 10 SEPTEMBRE 2002 AU 10 SEPTEMBRE 2005

Le ou vers le 1<sup>er</sup> février 2002, l'employeur paie un boni en guise de rachat du boni de performance au montant de 500 \$ pour le salarié permanent 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 permanent embauché avant le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et qui est au taux maximum de l'échelle salariale a droit à un montant forfaitaire de 880 \$ au 18 septembre 2002, 1 300 \$ au 17 septembre 2003 et à un autre 1 300 \$ au 16 septembre 2004. Le salarié à temps partiel dans la même situation a droit respectivement à 450 \$ au 18 septembre 2002, 850 \$ au 17 septembre 2003 et 850 \$ au 16 septembre 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 — entre 15 h et 24 h

**Nuit** : 0,90 \$/heure — entre 23 h 30 et 5 h

**Chef de groupe** : 5 \$/j

**Préposé à la clientèle substitut [N]** : 0,50 \$/heure — même si le salarié occupe la classification de préposé à la clientèle ou les classifications de préposé au quai, préposé à la sanitation et préposé aux chariots élévateur

**(Remplacement d'un superviseur** : 10 % du salaire normal/j [R])

**(Boni de Noël : [R])**

(SALARIÉS PERMANENTS)

(Service)	(Montants)
(3 mois)	(0,25 semaine au taux régulier)
(6 mois)	(0,50 semaine au taux régulier)
(9 mois)	(0,75 semaine au taux régulier)
(12 mois)	(1 semaine au taux régulier)

(Le salarié régulier au 3 juillet 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)

### (SALARIÉS À TEMPS PARTIEL)

(Le salarié à temps partiel reçoit 2 % du salaire gagné pendant l'année de référence sans excéder le taux hebdomadaire du salaire maximum de la classe de base.)

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

#### SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 3 JUILLET 1997

Le salarié qui détient le statut de salarié permanent et qui a travaillé dans l'année de référence, soit du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, reçoit le ou vers le 1<sup>er</sup> 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 3 JUILLET 1997

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

Date	Montant
1 <sup>er</sup> juillet 2002	20 % du montant prévu
1 <sup>er</sup> juillet 2003	40 % du montant prévu
1 <sup>er</sup> juillet 2004	60 % du montant prévu
1 <sup>er</sup> juillet 2005	80 % du montant prévu
1 <sup>er</sup> juillet 2006 et pour les années subséquentes	100 % du montant prévu

### • Allocations

**Uniformes et vêtements de sécurité** : (250 \$ — chauffeur à temps partiel) fournis par l'employeur selon les modalités prévues

350 \$/an maximum — chauffeur permanent

175 \$/an maximum — chauffeurs et salariés d'entrepôt formés et qualifiés

**Souliers de sécurité** :

70 \$/an maximum, 2 fois/an — salariés de l'entretien et du transport

70 \$/an maximum — autres salariés d'entrepôt et salariés à temps partiel qui ont complété leur période de probation

### • Jours fériés payés

(11 jours + 1 demi-journée) 10 jours/an — salarié permanent (10 jours + 1 demi-journée/an — salarié à temps partiel)

**N.B.** Le salarié à temps partiel est payé par une indemnité égale à 0,004 du salaire gagné pendant l'année de référence pour chaque jour férié.

### • Congé mobile [N]

1 jour/an — salarié permanent

### • Congés annuels payés

SALARIÉS PERMANENTS

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

## SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Ancienneté	Durée	Indemnité
moins de 2 000 heures (ou 1 800 heures*)	1 j/165 heures (ou 150 heures*)	4 %
2 000 heures (ou 1 800 heures*)	2 sem.	4 %
8 000 heures (ou 7 200 heures*)	3 sem.	6 %

(\*Salariés de bureau)

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

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

La salariée qui doit subir des examens médicaux prénataux pendant les heures de travail peut utiliser à cette fin les heures de congé de maladie à son crédit, s'il y a lieu.

#### 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.

### • 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 début de chaque année, le salarié permanent du secteur entrepôt/transport a droit à un crédit de 56 heures, 50 heures 24 minutes pour le salarié de bureau.

Les heures non utilisées sont payées à la fin de chaque année de convention.

Le salarié à temps partiel qui a accumulé une moyenne de 25 heures travaillées entre le 11 septembre de l'année en cours et le 11 septembre de l'année précédente est crédité d'une banque de 1,076 heures de maladie/40 heures travaillées pour le secteur entrepôt et transport et de 0,9961 heures/36 heures travaillées pour le secteur bureau. Les heures non utilisées sont payées à la fin de chaque année de convention.

#### 2. Soins dentaires

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

#### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**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 comme incluse dans le calcul du 4 % prévu.

22

13

### WW Hôtels (PB-Ten) Company

### Hilton Montréal Bonaventure

et

### L'Union des employés d'hôtels, restaurants et com- mis de bars, local 31 — CTC

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 100

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 55 ; hommes : 45

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** salariés des banquets

• **Échéance de la convention précédente :** 30 mars 96

• **Échéance de la présente convention :** 30 mars 2006

• **Date de signature :** 30 mai 2001

• **Durée normale du travail**

#### Équipiers

8 heures/j, 40 heures/sem.

#### Autres salariés

variable

• **Salaires**

1. Serveur, 60 salariés

30 mai 2001	30 mars 2002	30 mars 2003
-------------	--------------	--------------

/heure	/heure	/heure
10,46 \$	10,77 \$	11,09 \$
(9,02 \$)		

2. Équipier

30 mai 2001	30 mars 2002	30 mars 2003
-------------	--------------	--------------

/heure	/heure	/heure
14,09 \$	14,51 \$	14,95 \$
(12,15 \$)		

**N.B.** Les salaires sont renégociables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 et du 1<sup>er</sup> avril 2005.

#### Augmentation générale

30 mai 2001	30 mars 2002	30 mars 2003
-------------	--------------	--------------

16 %	3 %	3 %
------	-----	-----

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 30 mai 2001. La rétroactivité est payée dans les 30 jours qui suivent le 30 mai 2001.

### • Primes

**Nuit :** (0,50 \$) 0,65 \$/heure — entre 0 h et 8 h

**Frais de service :** (10 %) 11 % du total des ventes de leur bar — personnel des bars

11,5 % sur le prix de la nourriture et du vin, incluant le champagne — serveur

**Nettoyage :** 6 \$

	30 mai 2001	1 <sup>er</sup> avril 2002
	6,50 \$	8,50 \$

— salarié affecté au nettoyage lors d'un repas chaud servi en soirée

### • Allocations

**Uniformes :** fournis, entretenus et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues

150 \$/an — serveur à plein temps **N**

75 \$/an — serveur «extra» qui est sur la liste des 15 premiers serveurs «extras» et les 4 premiers «barboy extras» sur la liste d'appel **N**

**Souliers de sécurité **N**:** remboursement du coût d'achat jusqu'à un maximum de 70 \$/an — salarié à plein temps qui a terminé sa période de probation et travaille à titre d'équipier aux banquettes

### • Jours fériés payés

11 jours/an

### • Congé mobile

1 jour/an

### • Congés annuels payés

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

**N.B.** Le salarié «extra» a droit à une paie de vacances dont le pourcentage de salaire et de pourboire est en conformité avec les *normes du travail*.

### • Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

(À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire une demande écrite dans les délais prévus, la salariée qui le désire, peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant. Elle peut revenir en tout temps à l'intérieur de cette période)

(Sur présentation d'un certificat médical, la salariée qui a 1 an et plus de service continu peut s'absenter sans perte de salaire jusqu'à un maximum de 5 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse.)

(La salariée régulière qui a 1 an de service continu reçoit une indemnité équivalente à 60 % de son salaire et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son 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)

(Le salarié dont la salariée subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde de 1 jour.)

(De plus, le salarié peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant)

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

## 3. Congé d'adoption

(5 jours, dont les 2 premiers sont payés)

(De plus, la ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée de 2 semaines)

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Le montant payé par le salarié est affecté en premier à la prime d'assurance salaire

#### 1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié régulier qui a terminé sa période de probation a droit à un crédit de 6 jours. Ces jours sont utilisés à compter de la 2<sup>e</sup> journée d'absence consécutive.

Les jours non utilisés au crédit du salarié au 31 décembre de chaque année sont payés au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

Le salarié qui au cours d'une année civile a épuisé son crédit de 6 jours de congé de maladie a droit à une 7<sup>e</sup> journée de congé payée aux mêmes conditions sauf qu'elle n'est pas remboursée si elle n'est pas utilisée.

#### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour le même montant que celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de (2 %) 3 % du taux horaire régulier du salarié pour chacune de ses heures régulières payées, 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2002, et ce, dans un REER collectif à participation volontaire du salarié régulier.



Cependant, le salarié régulier peut contribuer pour un montant plus substantiel dans son REER s'il le désire sans pour autant changer la limite de contribution de l'employeur. De la même façon, le salarié non régulier peut contribuer dans le REER collectif s'il le désire, sans qu'il y ait de contribution de la part de l'employeur.

14

24

**La Ville de Laval  
et  
L'Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville  
de Laval**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (138) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 58 ; hommes : 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel et administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 24 octobre 2001
- **Durée normale du travail**  
33,75 heures/sem.
- **Salaires**

1. Animateur/environnement, agent d'équipement communautaire et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	32 964 \$ (32 318 \$)	33 558 \$	34 313 \$	35 068 \$
éch. 7	44 757 \$ (43 879 \$)	45 562 \$	46 587 \$	47 612 \$

2. Coordonnateur vie de quartier et autres occupations, 18 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	43 087 \$ (42 242 \$)	43 862 \$	44 849 \$	45 836 \$
éch. 7	58 501 \$ (57 354 \$)	59 554 \$	60 894 \$	62 234 \$

3. Avocat

	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	36 918 \$ (36 194 \$)	37 582 \$	38 428 \$	39 273 \$
éch. 15	77 723 \$ (76 199 \$)	79 122 \$	80 902 \$	82 682 \$

**Augmentation générale**

	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	2 %	1,8 %	2,25 %	2,2 %

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi de la Ville le 24 octobre 2001, le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et les successions des salariés décédés ont droit à la rétroactivité des salaires pour les heures régulières travaillées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000. Le montant est payable dans les 45 jours suivant le 24 octobre 2001.

• **Primes**

	24 oct. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
<b>Disponibilité :</b> 40 \$/période de 24 heures	41,53 \$	42,47 \$	43,40 \$

	24 oct. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
12 \$/jour	12,46 \$	12,74 \$	13,02 \$

— un jour travaillé selon l'horaire de travail

**Éloignement :** 50 % du traitement régulier

**Affectation extérieure aux activités professionnelles :**  
20 % du traitement régulier

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

15 jours + 3 demi-journées/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux régulier
3 ans	20 jours	taux régulier
8 ans	25 jours	taux régulier
16 ans	25,5 jours	taux régulier
17 ans	26 jours	taux régulier
18 ans	26,5 jours	taux régulier
19 ans	27 jours	taux régulier
20 ans	27,5 jours	taux régulier
21 ans	28 jours	taux régulier
22 ans	28,5 jours	taux régulier
23 ans	29 jours	taux régulier
24 ans	29,5 jours	taux régulier
25 ans	30 jours	taux régulier

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée régulière peut, à compter du 7<sup>e</sup> mois de grossesse ou à toute autre date déterminée par son médecin traitant, prendre un congé sans solde. Elle doit revenir au travail dans un délai maximum de 1 an après la date de l'accouchement.

La salariée qui le désire obtient un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois à la suite de son congé de maternité.

Elle a droit, pour les 2 premières semaines de congé, à une compensation égale à la prestation à laquelle elle aurait droit en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*

**2. Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

#### 4. Congé parental

La ou le salarié a droit, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, 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

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié pour une assurance vie de base de 25 000 \$, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires. Le salarié assume le coût du régime complémentaire d'assurance vie.

##### 1. Congés de maladie

Au mois de janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit de 15 jours. Ces jours sont payés d'avance avant le 31 janvier de chaque année. Les jours non utilisés sont remboursés en fin d'année au dernier taux de salaire.

##### 2. Assurance salaire

###### COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier pour une durée maximale de 26 semaines incluant le solde au début d'invalidité du crédit annuel de maladie

Début : après l'épuisement des congés de maladie

###### LONGUE DURÉE

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

##### 3. Assurance maladie

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le régime d'assurance maladie est modifié comme suit :

Frais assurés : chiropraticien maximum (20 \$) 25 \$/traitement et 575 \$/an/personne ; ostéopathe, naturopathe, podiatre, acupuncteur et diététiste maximum (20 \$) 25 \$/traitement jusqu'à concurrence de (525 \$) 575 \$/an/personne ; psychologue maximum (35 \$) 50 \$/traitement jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an/personne ; physiothérapeute, ergothérapeute et audiologue maximum (20 \$) 30 \$/traitement jusqu'à concurrence de (525 \$) 690 \$/an/personne ; la chirurgie au laser est incluse dans les frais admissibles pour montures de lunettes et verres correctifs, si cette protection est disponible auprès de l'assureur.

##### 4. Soins dentaires

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le régime de soins dentaires est modifié comme suit :

Frais assurés : remboursement des soins de restauration en composite ; remboursement à 60 % des soins prosthodontiques ; les frais de diagnostic, prévention, chirurgie, restauration et prosthodontie sont remboursés jusqu'à un maximum global de (1 000 \$) 1 500 \$/année civile

##### 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (193) 186
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 ; hommes : 182
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** pompiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 17 octobre 2001
- **Durée normale du travail**  
moyenne de 42 heures/sem.

**N.B.** Compte tenu des besoins, l'horaire de 42 heures/sem. est maintenu et obligatoire. Le travail de la 41<sup>e</sup> heure et de la 42<sup>e</sup> heure est payé au taux des heures supplémentaires applicables. À compter du 31 décembre 2001 [N], le travail de la 41<sup>e</sup> heure et de la 42<sup>e</sup> heure sera payé de la façon suivante :

Le pompier recevra un montant forfaitaire équivalant à 15 minutes/sem. de salaire non intégré à son salaire régulier, 30 minutes/sem. à compter du 30 juin 2002, 45 minutes/sem. à compter du 31 décembre 2002 et 60 minutes/sem. à compter du 30 juin 2003. Dans l'éventualité où la Loi 96, relativement à la semaine normale de travail, est amendée et que celle-ci a pour effet de soustraire à la loi les pompiers, ces dispositions cesseront de s'appliquer.

**Inspecteur, inspecteur/enquêteur et pompier préventiviste :**  
8,75 heures/j, 35 heures/sem.

#### • Salaires

POMPIERS EMBAUCHÉS AVANT LE 10 JUIN 98

1. Pompier, 113 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an
après 6 mois	32 859,94 \$ (32 454,26 \$)	33 188,54 \$	33 951,88 \$
après 54 mois	54 766,56 \$ (54 090,43 \$)	55 314,23 \$	56 586,46 \$

1<sup>er</sup> janv. 2003    1<sup>er</sup> juill. 2003

	/an	/an
	34 359,30 \$	34 737,25 \$
	57 265,50 \$	57 895,42 \$

2. Capitaine

1<sup>er</sup> janv. 2001    1<sup>er</sup> juill. 2001    1<sup>er</sup> janv. 2002    1<sup>er</sup> janv. 2003

	/an	/an	/an	/an
	65 719,89 \$ (64 908,53 \$)	66 377,09 \$	67 903,75 \$	68 718,61 \$

1<sup>er</sup> juill. 2003

	/an
	69 474,51 \$

## POMPIERS EMBAUCHÉS APRÈS LE 10 JUIN 98

## 1. Pompier

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an
après 12 mois	30 121,60 \$ (29 749,73 \$)	30 422,82 \$	31 122,54 \$
après 72 mois	54 766,56 \$ (54 090,43 \$)	55 314,23 \$	56 586,46 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> juill. 2003</b>		
	/an	/an	
	31 496,01 \$	31 842,47 \$	
	57 265,50 \$	57 895,42 \$	

## 2. Capitaine

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
	65 719,89 \$ (64 908,53 \$)	66 377,09 \$	67 903,75 \$	68 718,61 \$
<b>1<sup>er</sup> juill. 2003</b>				
	/an			
	69 474,51 \$			

## SALARIÉS DE LA DIVISION PRÉVENTION EMBAUCHÉS AVANT LE 10 JUIN 98

## 1. Inspecteur

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an
après 12 mois	33 701,20 \$ (33 285,14 \$)	34 038,22 \$	34 821,10 \$
après 48 mois	44 857,29 \$ (44 303,50 \$)	45 305,87 \$	46 347,91 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> juill. 2003</b>		
	/an	/an	
	35 238,95 \$	35 626,58 \$	
	46 904,08 \$	47 420,02 \$	

## 2. Inspecteur/enquêteur

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
	47 997,32 \$ (47 404,76 \$)	48 477,29 \$	49 592,27 \$	50 187,38 \$
<b>1<sup>er</sup> juill. 2003</b>				
	/an			
	50 739,44 \$			

## SALARIÉS DE LA DIVISION PRÉVENTION EMBAUCHÉS APRÈS LE 10 JUIN 98

## 1. Inspecteur

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an
après 12 mois	28 687,43 \$ (28 333,26 \$)	28 974,30 \$	29 640,71 \$
après 60 mois	44 857,29 \$ (44 303,50 \$)	45 305,87 \$	46 347,91 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> juill. 2003</b>		
	/an	/an	
	29 996,40 \$	30 326,36 \$	
	46 904,08 \$	47 420,02 \$	

## 2. Inspecteur/enquêteur

	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
	47 997,32 \$ (47 404,76 \$)	48 477,29 \$	49 592,27 \$	50 187,38 \$

1<sup>er</sup> juill. 2003

/an  
50 739,44 \$

**N.B.** Les salaires seront négociables pour l'année 2004.

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
1,25 %	1 %	2,3 %	1,2 %
<b>1<sup>er</sup> juill. 2003</b>			
	1,1 %		

## Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 17 octobre 2001 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

## • Indemnité de vie chère

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

## Mode de calcul

## 2001

Si la moyenne des augmentations mensuelles en pourcentage des IPC de chaque mois pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2001 par rapport à l'IPC du mois correspondant pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000 dépasse 4,5 %, l'excédent est payé.

## 2002, 2003 et 2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

## Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage, s'il y a lieu, est payé sous forme de montant forfaitaire et il est non intégré à l'échelle salariale.

## • Primes

	2002	2003	2004
<b>Instructeur :</b> 1 200 \$/an	1 400 \$/an	1 800 \$/an	2 000 \$/an
— pompier assigné à la formation d'autres pompiers			

**Chargé de projets :** 1 200 \$/an

**Disponibilité :** (0,75 \$) 1 \$/heure — salarié de la division prévention

**Travail en dehors des limites de la Ville :** taux de salaire horaire majoré de 100 % — pompier

## Ancienneté :

(SALARIÉ DE LA DIVISION PRÉVENTION **R**)

Service	Montant
( 5 ans	70 \$/an <b>R</b> )
(10 ans	140 \$/an <b>R</b> )
(15 ans	210 \$/an <b>R</b> )
(20 ans	280 \$/an <b>R</b> )
(25 ans	350 \$/an <b>R</b> )

(POMPIERS) TOUS LES SALARIÉS

Service	Montant*
5 ans	(0,20 %) 0,25 % du salaire annuel de base
10 ans	(0,40 %) 0,45 % du salaire annuel de base
15 ans	(0,60 %) 0,65 % du salaire annuel de base
20 ans	(0,80 %) 0,85 % du salaire annuel de base
25 ans	(1,00 %) 1,05 % du salaire annuel de base
30 ans	(1,20 %) 1,25 % du salaire annuel de base
35 ans	(1,40 %) 1,45 % du salaire annuel de base

\* Le pourcentage s'applique sur le salaire annuel de base du pompier 1<sup>re</sup> classe et il est incorporé aux traitements annuels.

#### • Allocations

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

#### • Jours fériés payés

12 jours + 2 demi-journées/an  
6 jours + 3 demi-journées/an — salarié de la division prévention

#### • Congé mobile

1 jour/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours*	taux régulier
3 ans	21 jours*	taux régulier
8 ans	28 jours*	taux régulier
15 ans	35 jours*	taux régulier
25 ans	42 jours*	taux régulier

\* En jours civils consécutifs.

Salariés de la division prévention

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	70 heures	taux régulier
3 ans	105 heures	taux régulier
7 ans	140 heures	taux régulier
15 ans	175 heures	taux régulier
16 ans	(179,37) 179,375 heures	taux régulier
17 ans	(183,74) 183,750 heures	taux régulier
18 ans	(188,11) 188,125 heures	taux régulier
19 ans	(192,48) 192,5 heures	taux régulier
20 ans	(196,85) 196,875 heures	taux régulier
21 ans	(201,22) 201,250 heures	taux régulier
22 ans	(205,59) 205,625 heures	taux régulier
23 ans	(209,96) 210 heures	taux régulier

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

SALARIÉE DE LA DIVISION PRÉVENTION

La salariée régulière peut, à compter du 7<sup>e</sup> mois de grossesse ou à toute autre date déterminée par son médecin traitant, prendre un congé sans solde. Elle doit revenir au travail dans un délai maximum de 1 an après la date de l'accouchement.

La salariée qui le désire obtient un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois à la suite de son congé de maternité.

Elle a droit, pour les 2 premières semaines de congé, à une compensation égale à la prestation à laquelle elle aurait droit en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

##### 2. Congé de paternité

(1 jour payé — pompier de la division prévention) 2 jours payés et 3 jours sans solde — tous les salariés

Le pompier (1<sup>re</sup> classe) qui a 36 mois de service a droit à 1 jour supplémentaire payé

##### 3. Congé d'adoption

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

#### 4. Congé parental N

La ou le salarié de la division prévention a droit, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 3,35 % des salaires de l'ensemble des salariés actifs. De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'employeur assumera 50 % de la variation du coût du programme de base par rapport au coût établi au 1<sup>er</sup> janvier 2001 à 4,5 % de la masse salariale. La contribution du salarié au régime de base doit couvrir au minimum le coût de l'assurance salaire de longue durée.

Pour le salarié qui a pris sa retraite le ou après le 1<sup>er</sup> juin 92, l'employeur paie 50 % de la prime pour l'assurance maladie et le régime de soins dentaires jusqu'à l'âge de 65 ans et le retraité assume la différence. L'employeur paie 100 % de la prime pour l'assurance vie du retraité jusqu'au décès.

##### 1. Congés de maladie

Au mois de janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 126 heures ouvrables de congés de maladie. Ces heures sont payées d'avance le ou vers le 1<sup>er</sup> février de chaque année.

Le salarié de la division prévention a droit à un crédit de 105 heures maximum/an à titre de congés de maladie.

##### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier chaque semaine et ce, pour une durée maximale de 26 semaines. Pour le pompier, la période de 26 semaines inclut le solde au début de l'invalidité du crédit annuel de maladie.

Début : après l'épuisement du solde des congés de maladie pour le pompier ; après l'épuisement des 105 heures de crédit dans le cas du salarié de la division prévention

LONGUE DURÉE

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

##### 3. Assurance maladie

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le régime d'assurance maladie est modifié comme suit :

Frais assurés : chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podiatre, acupuncteur ou diététicien maximum 25 \$/traitement jusqu'à concurrence de 575 \$/an/personne ; psychologue maximum 50 \$/traitement jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an/personne ; physiothérapeute, ergothérapeute, orthophoniste ou audiologiste maximum 30 \$/traitement jusqu'à concurrence de 860 \$/an/personne ; examen de la vue remboursé selon les limites actuelles pour les personnes assurées de 18 à 65 ans ; remboursement à 50 % des frais liés à des résonances magnétiques

##### 4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

## Notes techniques

---

### Méthodologie

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

Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique.

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

### Définitions

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

ment de convention ou d'une sentence arbitrale.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Crédits

---

*Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction des données sur le travail composée de Daniel Ferland et de Carole Julien.*