

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-3-19)

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

20

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

1

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PÉTROLE			
Noranda inc., mine Matagami	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6131 — FTQ	1	3
ALIMENTS ET BOISSONS			
La Société Hostess Frito-Lay (Lévis)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, unité locale 480 — FTQ	2	4
Olymel, société en commandite, établissement Saint-Simon	Le Syndicat des travailleurs d'Olympia — CSN	3	6
Olymel, société en commandite, établissement de Sainte-Rosalie	Le Syndicat des employés et employés de l'usine de transformation de la volaille de Sainte-Rosalie — CSN	4	8
Embouteillage Coca-Cola Itée (Montréal et Lachine)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ 2345	5	9
BOIS			
La Compagnie Commonwealth Plywood Itée, usine de déroulage (Sainte-Thérèse)	L'Association des salariés du contreplaqué de Sainte-Thérèse	6	11
Les Industries manufacturières Mégantic inc. (Lac-Mégantic)	Le Syndicat des salariés d'Industries manufacturières Mégantic inc. — CSD	7	12
MÉTAL PRIMAIRE			
Les Poudres métalliques du Québec Itée (Sorel-Tracy)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7493 — FTQ	8	14
APPAREILS ÉLECTRIQUES			
La Compagnie d'appareils électriques Peerless Itée (LaSalle)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et des travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2133 — FTQ	9	15
PRODUITS DU PÉTROLE			
Produits Shell Canada, raffinerie de Montréal-Est et dépôt de Montréal	Les Travailleurs unis du pétrole du Canada	10	16
INDUSTRIES DIVERSES			
Corporation Sherwood-Drolet Itée (Sherbrooke)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 922 — FTQ	11	17

Employeur	Syndicat	N°	Page
TRANSPORT			
La Société de transport de la rive-sud de Montréal	Le Syndicat des employés d'entretien de la Société de transport de la rive-sud de Montréal — CSN	12	18
ÉDUCATION			
Télé-Université, Université du Québec (Québec, Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2051 — FTQ	13	19
SERVICES PERSONNELS			
Gestion Sinomonde inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Holiday Inn Select Sinomonde — CSN	14	21

**Noranda inc., mine Matagami
et
Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6131
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (160) 186
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 186
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 17 novembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 17 novembre 2004
- **Date de signature :** 4 février 2002
- **Durée normale du travail**
Salarié régulier
8 heures/j, 40 heures/sem.
Équipes rotatives au (moulin) concentrateur
moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Concierge/concentrateur et [N] journalier/mine

18 nov. 2001	18 nov. 2002	18 nov. 2003
/heure 19,31 \$ (18,86 \$)	/heure 20,21 \$	/heure 21,11 \$

2. Déblayeur-boulonneur, foreur à diamant et autres occupations, 45 % des salariés

18 nov. 2001	18 nov. 2002	18 nov. 2003
/heure 22,41 \$ (21,96 \$)	/heure 23,31 \$	/heure 24,21 \$

3. Électricien

18 nov. 2001	18 nov. 2002	18 nov. 2003
/heure 24,89 \$ (24,44 \$)	/heure 25,79 \$	/heure 26,69 \$

N.B. Il existe un système de prime au rendement pour la production sous terre.

Augmentation générale

18 nov. 2001	18 nov. 2002	18 nov. 2003
0,45 \$/heure	0,90 \$/heure	0,90 \$/heure

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

Ajustement

L'écart entre les classes est de 0,31 \$/heure.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2002 — octobre 2001
2003 — octobre 2002

Mode de calcul

2002

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

2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires à la 1^{re} période de paie suivant la publication de l'IPC d'octobre 2002 et octobre 2003 respectivement.

- **Primes**

Après-midi : (0,55 \$) 0,60 \$/heure — début entre 15 h et 20 h

Nuit : (0,65 \$) 0,70 \$/heure — début entre 20 h et 2 h

Dimanche : 50 % du taux horaire de base — entre (8) 7 h 30 dimanche et (8) 7 h 30 lundi

Certificat de chauffage-moteur 3^e classe : 1 classe supplémentaire — opérateur mécanicien de machines fixes

Affectation sous terre : 1 classe supplémentaire — salarié de surface pour une affectation de plus de 4 heures de travail dans la même journée

- **Allocations**

Lunettes de sécurité de prescription : coût de remplacement lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

(11) 9 jours/an

- **Congés mobiles**

(1) 3 jours/an — salarié qui a plus de 1 an d'ancienneté

- **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 avril reçoit 20 % de plus que la paie de vacances à laquelle il a droit. Cependant, une exception sera faite pour la période du 20 décembre au 5 janvier de chaque année et aussi pendant la période de la chasse à l'original, où un tel montant ne sera pas payé.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : (45 000 \$) 50 000 \$
- mort accidentelle : (45 000 \$) 50 000 \$ supplémentaires
- retraité : (diminution de 20 %/an du montant jusqu'à un minimum de) 12 000 \$

2. Assurance salaire

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

Prestation : 530 \$/sem., 540 \$ à compter du 4 février 2002, 550 \$ à compter du 1^{er} janvier 2003 et 560 \$ à compter du 1^{er} janvier 2004, et ce, pour une période maximale de 39 semaines

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

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 1 600 \$/mois, 1 800 \$ à compter du 1^{er} janvier 2002, et ce, pour une durée maximale de 2 ans comprenant la durée de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance emploi, ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

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

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement des traitements par un médecin, des frais chirurgicaux et des frais médicaux majeurs ; remboursement d'une chambre semi-privée, des médicaments prescrits par ordonnance ; frais d'un chiropraticien jusqu'à un maximum de (450 \$) 500 \$/an ; frais d'un psychologue,

ostéopathe, naturopathe, pédicure, podiatre, masseur, acupuncteur jusqu'à un maximum de (400 \$) 500 \$/an ; lunettes, maximum de (200 \$) 250 \$/personne/24 mois et verres de contact, maximum de 200 \$/personne/24 mois ; remboursement d'un examen de la vue/24 mois, 1 examen/12 mois pour les enfants à charge de moins de 18 ans ; appareils acoustiques **N** ou leur ajustement jusqu'à un maximum de 300 \$/période de 7 ans ; divers autres frais admissibles ; remboursement des frais à 80 % après une franchise de 10 \$/an

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement selon le barème en vigueur pour l'année courante jusqu'à un maximum de (1 750 \$) 1 900 \$/an/personne ; traitements de malocclusions et traitements orthodontiques correspondants couverts jusqu'à concurrence de 50 %, avec un maximum à vie de (1 750 \$) 1 900 \$/personne assurée

5. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

N.B. Il existe un régime de retraite prématurée dont le coût est défrayé entièrement par l'employeur.

La Société Hostess Frito-Lay (Lévis)

et

Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, unité locale 480 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (239) 375
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 180 ; hommes : 195
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et chauffeurs
- **Échéance de la convention précédente :** 26 mai 2001
- **Échéance de la présente convention :** 27 mai 2006
- **Date de signature :** 10 janvier 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Chauffeur de ville**
5 jours/sem., (44) 40 heures/sem.
- **Salariés de la production et de l'expédition affectés à l'équipe de nuit**
(7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.) 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Équipe spéciale de fin de semaine/fabrication**
selon les besoins et les modalités prévues

• **Salaires**

1. Préposé au carton

	27 mai 2001	26 mai 2002	1 ^{er} juin 2003	30 mai 2004	29 mai 2005
/heure	14,48 \$	14,88 \$	15,38 \$	15,88 \$	16,48 \$
	(14,08 \$)				

2. Empaqueur et préposé à la sanitation, 155 salariés

	27 mai 2001	26 mai 2002	1 ^{er} juin 2003	30 mai 2004	29 mai 2005
/heure	14,73 \$	15,13 \$	15,63 \$	16,13 \$	16,73 \$
	(14,33 \$)				

3. Électricien

	27 mai 2001	26 mai 2002	1 ^{er} juin 2003	30 mai 2004
début	/heure 18,00 \$ (17,60 \$)	/heure 18,40 \$	/heure 18,90 \$	/heure 19,40 \$
après 3 ans	19,50 \$ (19,10 \$)	19,90 \$	20,40 \$	20,90 \$

29 mai 2005

/heure
20,00 \$
21,50 \$

N.B. À l'exception des mécaniciens/garage et usine, électriciens, chauffeurs et chauffeurs de ville, le nouveau salarié reçoit à l'embauche 3 \$/heure de moins que le taux de sa fonction. Par la suite, il reçoit une augmentation de 0,50 \$/heure tous les 6 mois civils, et ce, jusqu'à concurrence du taux de sa fonction.

Augmentation générale

27 mai 2001	26 mai 2002	1 ^{er} juin 2003	30 mai 2004	29 mai 2005
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,60 \$/heure

Ajustements

21 nov. 2001 21 nov. 2002 21 nov. 2003 21 nov. 2004

Technicien de laboratoire B	0,09 \$/heure	0,08 \$/heure	0,08 \$/heure	0,08 \$/heure
Technicien de laboratoire A	0,55 \$/heure	0,55 \$/heure	0,55 \$/heure	0,55 \$/heure

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : juin 2001

Mode de calcul

Si l'augmentation de l'IPC de juin 2002 par rapport à celui de juin 2001 excède 6 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,16 \$/heure.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent est intégré aux taux de salaire à compter du 26 mai 2002 sans tenir compte de l'augmentation de salaire prévue à la convention collective.

• **Primes**

Soir : (0,30 \$) 0,35 \$/heure

Nuit : (0,40 \$) 0,60 \$/heure

Chef de groupe :

0,25 \$/heure

1 \$/heure — remplacement d'une ressource

Entraînement du personnel : (0,40 \$) 0,50 \$/heure

Départ particulier [N] : montant équivalant à 15 minutes au taux de chauffeur de ville — chauffeur qui effectue un départ entre 15 h 30 et 2 h

Fin de semaine [N] : 0,60 \$/heure

Détenteur de cartes de compétence valides [N] : 0,50 \$/heure — salarié d'entretien, pour les cartes «licence C», «A-2» et «classe IV»

Chargement spécial : (6,75 \$) 7 \$/lot de 50 caisses de marchandises (ajoutées à l'arrière de la remorque et destinées aux entrepôts avec cases excluant les caisses de la dernière commande) refusées par un client, pour chaque lot de 50 caisses chargées par erreur et pour chaque lot de 50 caisses ajoutées à l'arrière de la remorque, incluant les caisses de la dernière commande — chauffeur

Responsabilité au volant : 75 \$/an — chauffeur sans accident responsable pendant l'année civile

Changement de remorque "switch" et accouplement et désaccouplement de l'ensemble du train routier : 0,095 \$/mille de plus que le taux de base — chauffeur de train routier

5

• **Allocations**

Chaussures de sécurité :

fournies par l'employeur lorsque requis
75 \$/an — empaqueteur et chauffeur

Uniformes :

fournis par l'employeur selon les modalités prévues
60 \$ maximum — nouveau salarié après sa période de probation pour l'achat de pantalons longs

N.B. Le salarié qui change d'horaire et doit travailler un nombre plus élevé de jours/semaine a droit à 1 chandail de plus ainsi qu'à 20 \$ de plus/jour de travail régulier/semaine [N].

Équipement ou vêtement spécial : fourni par l'employeur selon les modalités prévues

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Gants de travail : (35 \$) 40 \$/an — chauffeur

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois répartis avant et après la date de la naissance.

2. Congé de paternité

2 jours payés

• Avantages sociaux

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

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

1. Congés de maladie

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER 2002 AU 31 MAI 2002

Le salarié régulier qui a 12 mois d'ancienneté et qui n'a pas été absent de son travail pour plus de 6 mois dans la période de 12 mois précédant la date anniversaire de la convention a droit à 6 jours/an de congés payables par jour complet à 66,67 % du salaire régulier. Le salarié non régulier reçoit 1 jour/2 mois travaillés l'année précédente.

Le salarié qui complète ses premiers 6 mois d'ancienneté pendant une année de convention a droit à un crédit maximum de 6 jours de congés à raison de 1 jour/2 mois civils complets selon les mois à courir à partir de la date où il complète ses premiers 6 mois jusqu'à la fin de la même année de convention.

Les jours non utilisés sont remboursables à 100 % à chaque date anniversaire de la convention.

PÉRIODE DU 1^{ER} JUIN 2002 AU 31 DÉCEMBRE 2002

Le salarié reçoit des crédits de congés de maladie ajustés pour une période de 7 mois dépendamment de son horaire de travail conformément au tableau plus bas.

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER 2003 JUSQU'AU 27 MAI 2006

À compter du 1^{er} janvier 2003 et, par la suite, au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier qui a 12 mois d'ancienneté a droit à un crédit de congés de maladie selon le tableau suivant :

Horaires	Crédit	Absence maximale	Jours ouvrables/2 mois	Crédit /2 mois
A	48 heures	125 jours	40 jours	8,00 heures
B & C	38 heures	100 jours	32 jours	6,33 heures
D	29 heures	75 jours	24 jours	4,80 heures
A +	29 heures	50 jours	16 jours	4,80 heures
B + & C +	38 heures	75 jours	24 jours	6,33 heures
D + & entretien	48 heures	100 jours	32 jours	8,00 heures
Temps partiel	25 heures	125 jours	40 jours	4,16 heures

N.B. Pour les fins de cette clause, le salarié régulier est un salarié qui n'a pas été absent de son travail plus que le nombre de jours prédéterminés par son type d'horaire dans la période de 12 mois précédant le 1^{er} janvier.

Les heures de congés de maladie sont payés par jour complet à 66,67 % du salaire régulier du salarié.

Le salarié qui n'est pas régulier a droit à un crédit de congés de maladie au prorata à raison de 1 jour/2 mois travaillés l'année précédente.

Le salarié qui complète ses premiers 6 mois d'ancienneté pendant une année de convention a droit à un crédit maximum de 48 heures de congés de maladie à raison d'un nombre d'heures/période de 2 mois civils complets selon les mois à courir à partir de la date où il complète ses premiers 6 mois jusqu'à la fin de la même année de convention. Ces heures de congés sont payables de la façon prévue plus haut.

Les heures non utilisés sont remboursables à 100 % à chaque date anniversaire de la convention.

Cependant **[N]**, le salarié qui le désire peut conserver 2 jours de congés de maladie non utilisés et les transférer dans sa

banque pour l'année suivante pourvu qu'il en avise l'employeur par écrit avant le 1^{er} décembre.

2. Soins dentaires **[N]**

À compter du 1^{er} juin 2003, un régime de soins dentaires de base peut être mis en place. Les parties se rencontreront antérieurement afin d'établir le coût réel qui sera présenté en assemblée générale aux salariés syndiqués.

Prime : l'employeur paie un maximum de 25 \$/protection individuelle et un maximum de 35 \$/protection familiale.

N.B. Si les salariés choisissent d'adhérer au régime de soins dentaires, l'augmentation salariale prévue pour le 1^{er} juin sera réduite pour absorber la part de l'employeur.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

3

Olymel, société en commandite, établissement Saint-Simon et Le Syndicat des travailleurs d'Olympia — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (404) 586
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 583
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 1999
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2007
- **Date de signature :** 1^{er} novembre 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé à la machine à boîte et autres occupations, 198 salariés

1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003
/heure 18,24 \$ (18,08 \$)	/heure 18,44 \$	/heure 18,69 \$	/heure 18,84 \$	/heure 18,94 \$
1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006
/heure 19,09 \$	/heure 19,19 \$	/heure 19,34 \$	/heure 19,44 \$	/heure 19,59 \$
1 ^{er} oct. 2006				
/heure 19,69 \$				

2. Mécanicien d'entretien et autres occupations

1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003
/heure 19,86 \$ (19,70 \$)	/heure 20,06 \$	/heure 20,31 \$	/heure 20,46 \$	/heure 20,56 \$
1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006
/heure 20,71 \$	/heure 20,81 \$	/heure 20,96 \$	/heure 21,06 \$	/heure 21,21 \$
1 ^{er} oct. 2006				
/heure 21,31 \$				

(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 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003
0,16 \$/heure	0,20 \$/heure	0,25 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure
1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006
0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure
1 ^{er} 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 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^{er} novembre 2001, le partage du coût de la prime est modifié comme suit :

Date	Employeur	Salarié
1 ^{er} nov. 2001	55 %	45 %
1 ^{er} oct. 2002	60 %	40 %
1 ^{er} oct. 2003	65 %	35 %
1 ^{er} oct. 2004	70 %	30 %
1 ^{er} oct. 2005	75 %	25 %
1 ^{er} 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 vie

Indemnité :

— salarié : 35 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : 35 000 \$ supplémentaires

— conjoint : 5 000 \$, 10 000 \$ à compter du 14 octobre 2001

— enfant : 5 000 \$

— retraité : 5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire brut du salarié pour une période maximale de 17 semaines

Début : 1^{er} jour, accident et hospitalisation ; 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire du salarié jusqu'à un maximum de 2 000 \$, 2 300 \$/mois à compter du 14 octobre 2001, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après une incapacité totale de 365 jours

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles du médical chirurgical selon les taux raisonnables et remboursement à 100 % des frais pour le médical majeur après une franchise de 10 \$/an/famille

4. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires.

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement du coût de lunettes et verres de contact à raison de 150 \$/an/personne assurée de moins de 18 ans et de 150 \$/2 ans/personne assurée de 18 ans et plus

6. 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 %.

N.B. Il existe un programme de retraite anticipée pour le salarié âgé de 55 ans et plus.

4

8

Olymel, société en commandite, établissement de Sainte-Rosalie et Le Syndicat des employés et employées de l'usine de transformation de la volaille de Sainte-Rosalie — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (427) 480
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 % ; hommes : 45 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 1^{er} juillet 2001
Échéance de la présente convention : 1^{er} juillet 2006
- **Date de signature :** 7 novembre 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Gardiens

selon l'horaire établi par l'employeur, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Salariés d'usine, 460 salariés

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

/heure 15,99 \$ (15,60 \$)	/heure 16,15 \$	/heure 16,31 \$	/heure 16,48 \$	/heure 16,64 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1^{er} juill. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005 1^{er} janv. 2006

/heure 16,81 \$	/heure 16,97 \$	/heure 17,14 \$	/heure 17,31 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

2. Salariés de la maintenance

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

/heure 18,30 \$ (17,60 \$)	/heure 18,59 \$	/heure 18,77 \$	/heure 18,96 \$	/heure 19,15 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1^{er} juill. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005 1^{er} janv. 2006

/heure 19,34 \$	/heure 19,53 \$	/heure 19,73 \$	/heure 19,92 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

N.B. À l'embauche, le salarié reçoit 70 % du salaire horaire de base, 85 % après 1 an et 100 % après 2 ans.

Augmentation générale

usine	1^{er} juill. 2001	1^{er} juill. 2002	1^{er} janv. 2003	1^{er} juill. 2003
	2,5 %	1 %	1 %	1 %
	1^{er} janv. 2004	1^{er} juill. 2004	1^{er} janv. 2005	1^{er} juill. 2005
	1 %	1 %	1 %	1 %
	1^{er} janv. 2006			
	1 %			
maintenance	1^{er} juill. 2001	1^{er} juill. 2002	1^{er} janv. 2003	1^{er} juill. 2003
	4 %	1,6 %	1 %	1 %
	1^{er} janv. 2004	1^{er} juill. 2004	1^{er} janv. 2005	1^{er} juill. 2005
	1 %	1 %	1 %	1 %
	1^{er} janv. 2006			
	1 %			

Rétroactivité

Le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à 3 % du salaire pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2001 au 7 novembre 2001 incluant les heures payées pour les jours fériés payés ainsi que pour les jours de maladie payés et les congés sociaux payés. La rétroactivité est payée sous forme d'un montant forfaitaire.

N.B. La rétroactivité comprend 0,5 % en compensation de l'augmentation des primes d'assurance groupe effectives à compter du 7 novembre 2001.

Montants forfaitaires

Le salarié régulier qui a terminé sa période de probation en date du 1^{er} juillet de l'année concernée et qui est encore à l'emploi le 1^{er} décembre de la même année a droit à un montant de 85 \$ pour l'année 2002, 90 \$ pour 2003, 95 \$ pour 2004 et 100 \$ pour 2005. Ces montants sont versés le ou vers le 1^{er} décembre de chaque année.

• **Indemnité de vie chère**

La clause est inopérante pour la durée de la présente convention collective de travail.

• **Primes**

Soir et nuit : 0,40 \$/heure

• **Allocations**

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

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

• **Jours fériés payés**

(10) 13 jours/an

• **(Congés mobiles **R**)**

(3 jours/an **R**)

• **Congés annuels payés**

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental **N**

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 4,04 \$/sem./protection individuelle, 6,46 \$/sem. à compter du 7 novembre 2001, 7,75 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2002 et 9,04 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2004 et 5,47 \$/sem./protection familiale, 9,59 \$/sem. à compter du 7 novembre 2001, 11,51 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2002 et 13,43 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2004

N.B. À la suite de l'enregistrement du régime d'assurance collective, lorsque le salarié reçoit sa ristourne prévue par la loi et que par conséquent la cotisation de l'employeur au régime d'assurance emploi est réduite, ce dernier augmente sa participation au régime d'assurance collective d'une somme de 0,30 \$/sem., et ce, pour chaque salarié.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à des congés selon le tableau suivant :

Ancienneté	Nombre d'heures
moins de 1 an	8 heures/2 mois, maximum 48 heures
1 an	48 heures/an
7 ans	64 heures/an
10 ans	80 heures/an
15 ans	96 heures/an

À la fin de l'année, les heures non utilisées sont payées au salarié au taux régulier au moment du paiement.

2. Assurance salaire

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

3. Régime de retraite **N**

À compter du 1^{er} juillet 2002, un régime enregistré d'épargne retraite est mis en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie, pour le salarié qui a complété 6 mois de service continu, un supplément de revenu qui doit être versé à son crédit dans un REER par l'intermédiaire du «Fondation», et ce, à raison de 0,5 % des gains bruts du

salarié pour chaque heure travaillée incluant les heures payées pour les jours fériés payés, les congés sociaux et les congés annuels payés, mais excluant les heures payées à temps supplémentaires et les primes de quart.

Le salarié verse un montant équivalant à la cotisation de l'employeur, mais il peut modifier à la hausse le montant de ses versements.

5

Emboutillage Coca-Cola Itée (Montréal et Lachine) et L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (500) 412

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 412

• **Statut de la convention :** renouvellement

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

• **Échéance de la convention précédente :** 28 juillet 2001

• **Échéance de la présente convention :** 29 juillet 2005

• **Date de signature :** 12 décembre 2001

• **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Main-d'œuvre non spécialisée

29 juill. 2001	29 juill. 2002	29 juill. 2003	29 juill. 2004
/heure 22,39 \$ (21,89 \$)	/heure 22,89 \$	/heure 23,39 \$	/heure 23,89 \$

2. Préposé à la production, préposé au nettoyage des machines à embouteiller et manutentionnaire, 40 % des salariés

29 juill. 2001	29 juill. 2002	29 juill. 2003	29 juill. 2004
/heure 22,48 \$ (21,98 \$)	/heure 22,98 \$	/heure 23,48 \$	/heure 23,98 \$

3. Électricien «A-2» et mécanicien de production «A» pour appareils frigorifiques

29 juill. 2001	29 juill. 2002	29 juill. 2003	29 juill. 2004
/heure 27,15 \$ (26,65 \$)	/heure 27,65 \$	/heure 28,15 \$	/heure 28,65 \$

Augmentation générale

29 juill. 2001	29 juill. 2002	29 juill. 2003	29 juill. 2004
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

9

- **Primes**

Soir et nuit : (1 \$) 1,25 \$/heure — (entre 15 h 30 et 8 h 30) après 17 h 30 et avant 8 h 30 ; la prime peut également [N] être applicable pour le salarié qui débute à 12 h sous réserve toutefois des modalités prévues

Samedi : (1,50 \$) 1,75 \$/heure

Dimanche : (1,75 \$) 2 \$/heure

Chef d'équipe : 0,80 \$/heure de plus que le taux de salaire le plus élevé des salariés régulièrement sous ses ordres

Conduite d'un tracteur remorque de 45 pieds et plus : 0,12 \$/heure — préposé à la livraison et chef préposé à la livraison dans les catégories de salaire 1 et 2

- **Allocations**

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

Souliers ou bottines de sécurité : 1 paire/an et remplacement lorsque requis — salarié régulier à l'exception des représentants des ventes qui ne visitent pas les clients

N.B. Le salarié peut acheter des souliers de qualité supérieure à ceux fournis par l'employeur et pour lesquels un montant maximal de 85 \$ est fixé, mais il doit en assumer l'excédent [N].

Équipements et vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : (10 %/an de la valeur déterminée pour l'ensemble des outils requis) 140 \$/an — salariés du service technique 200 \$/an — salariés de la production et du garage

- **Jours fériés payés**

(13) 12 jours/an

- **Congé mobile [N]**

1 jour/an

N.B. Le salarié a également la possibilité, sur une base volontaire, de travailler le 24 décembre et d'échanger ce jour férié payé prévu contre un congé mobile [N].

- **Congés annuels payés**

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

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25, 30, 35, 40 ou 45 ans de service continu a droit, à la terminaison de chacune de ces années de service, à un congé de 2 semaines payées au taux horaire régulier.

Le salarié qui [N], à la fin de la présente convention collective, a un statut de salarié à plein temps conserve les avantages liés aux congés supplémentaires. Cependant, celui qui ne bénéficiera pas du statut de salarié à plein temps n'aura pas droit à ces avantages dans le futur.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congés d'adoption

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance salaire, l'assurance maladie, les soins oculaires et dentaires

N.B. Le salarié temporaire qui a complété 2 ans de service continu a également droit à ce régime.

À compter du 1^{er} janvier 2002, un nouveau régime d'assurance groupe est mis en place et le salarié a le choix d'adhérer à 3 autres options possibles s'ajoutant à celles décrites ci-dessous pour les régimes d'assurance maladie et de soins oculaires et à 2 autres options possibles pour le régime de soins dentaires.

1. Assurance vie

Indemnité
— salarié : 35 000 \$ $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 2002}{1 \text{ fois le salaire de base}}$

2. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an et plus de service continu a droit à un crédit de 5 ou 6 jours/an selon son horaire. Ces jours sont payés à 75 % du taux horaire régulier et tout crédit non utilisé est payé dans les 30 jours précédant la fin de l'année contractuelle.

Cependant, le salarié qui, à la fin de l'année contractuelle, possède un crédit de 5 ou 6 jours non utilisés, peut recevoir un congé de 5 jours payés au taux régulier.

Celui qui possède un crédit de 6 jours non utilisés reçoit en plus un montant égal à 100 % du taux de salaire quotidien régulier qu'il recevrait au 1^{er} jour de l'année contractuelle. Le salarié qui, à la fin de l'année contractuelle, possède un crédit de 4 jours non utilisés reçoit un remboursement pour ces 4 jours au taux de salaire régulier.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : pour une période maximale de 26 semaines, selon le tableau suivant :

Salaire annuel	Montant
28 000 \$	365 \$/sem.
29 000 \$	380 \$/sem.
30 000 \$	395 \$/sem.
31 000 \$	410 \$/sem.
32 000 \$	425 \$/sem.
33 000 \$	440 \$/sem.
34 000 \$	450 \$/sem.
35 000 \$	470 \$/sem.
36 000 \$ et plus	500 \$/sem.

LONGUE DURÉE

SALARIÉS RÉGULIERS À PLEIN TEMPS

Prestation : 66,67 % du salaire de base en vigueur au moment où commence l'invalidité jusqu'à un maximum de 2 400 \$/mois, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de médicaments sur ordonnance

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2002, le remboursement des frais de médicaments sur ordonnance sera déterminé sur une base individuelle selon les choix du salarié à travers le programme actuellement en vigueur.

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires et à 80 % pour les traitements majeurs jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an/personne assurée ; traitements orthodontiques remboursables jusqu'à un maximum de 3 000 \$

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2002, le nouveau régime de soins dentaires sera déterminé sur une base individuelle selon les choix du salarié à travers le programme actuellement en vigueur.

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais de prescription de lunettes et de lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 150 \$/24 mois/personne assurée

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2002, le nouveau régime de soins oculaires sera déterminé sur une base individuelle selon les choix du salarié à travers le programme actuellement en vigueur.

7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications dont, entre autres, le paiement à 100 % par l'employeur de la cotisation pour le salarié permanent régulier et la possibilité qu'a celui-ci de bénéficier d'une retraite améliorée selon les critères d'admissibilité prévus.

6

**La Compagnie Commonwealth Plywood Itée,
usine de déroulage (Sainte-Thérèse)
et
L'Association des salariés du contre plaqué de Sainte-
Thérèse**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (160) 170
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 62 ; hommes : 108
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 3 janvier 2002
- **Échéance de la présente convention :** 3 janvier 2008
- **Date de signature :** 5 novembre 2001
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., (42) 40 heures/sem.

• Salaires*

1. Journalier et autres occupations de niveau E

4 janv. 2002	4 janv. 2003	4 janv. 2004	4 janv. 2005
/heure 9,70 \$ (9,45 \$)	/heure 9,95 \$	/heure 10,25 \$	/heure 10,55 \$

4 janv. 2006 4 janv. 2007

/heure 10,85 \$	/heure 11,18 \$
--------------------	--------------------

2. Opérateur d'écorceuse, opérateur d'appariement «lay up» et autres occupations de niveau D, 63 salariés

4 janv. 2002	4 janv. 2003	4 janv. 2004	4 janv. 2005
/heure 10,45 \$ (10,25 \$)	/heure 10,70 \$	/heure 11,00 \$	/heure 11,30 \$

4 janv. 2006 4 janv. 2007

/heure 11,60 \$	/heure 11,95 \$
--------------------	--------------------

3. Électricien et opérateur de tour de niveau A

4 janv. 2002	4 janv. 2003	4 janv. 2004	4 janv. 2005
/heure 13,25 \$ (13,00 \$)	/heure 13,50 \$	/heure 13,80 \$	/heure 14,10 \$

4 janv. 2006 4 janv. 2007

/heure 14,40 \$	/heure 14,83 \$
--------------------	--------------------

* taux minimum.

Augmentation générale

4 janv. 2002	4 janv. 2003	4 janv. 2004	4 janv. 2005
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure
4 janv. 2006	4 janv. 2007		
0,30 \$/heure	3 %		

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2005 — décembre 2003
2006 — décembre 2004

Mode de calcul :

2005

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2004 par rapport à celui de décembre 2003 est payé comme suit :

IPC	Montant
0 % à 4 %	0,20 \$/heure
4 % à 5 %	0,25 \$/heure
5 % à 6 %	0,30 \$/heure
6 % et plus	0,40 \$/heure

2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré aux taux de salaire les 4 janvier 2005 et 4 janvier 2006 respectivement.

- **Primes**

Soir et nuit : (0,35 \$) 0,50 \$/heure 4 janv. 2003 4 janv. 2004
0,65 \$/heure 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure de plus que le taux de salaire du salarié le mieux rémunéré sous sa juridiction

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : 110 \$/an maximum

Outils personnels : remplacement des outils brisés ou perdus sur les lieux du travail

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de paternité**

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

- 2. Congé d'adoption**

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 100 % par l'employeur sauf pour le régime des soins dentaires dont la prime est payée à 100 % par le salarié

- 1. Assurance vie**

Indemnité :

- salarié : 15 000 \$
- mort accidentelle : 15 000 \$
- mutilation accidentelle : 15 000 \$ maximum
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 000 \$

- 2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : (66,67 %) 55 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi pour une période maximale de 52 semaines

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

- 3. Assurance maladie**

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée sans limite ; remboursement à (100 %) 80 % des médicaments prescrits et des autres frais admissibles après une franchise de (50 \$/ personne ou famille) 75 \$/personne ou 150 \$/famille ; frais paramédicaux maximum 250 \$/an

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de base jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an ; à 80 % des frais de chirurgie et d'endodontie jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an ; à 50 % des frais d'orthodontie ; remboursement après une franchise de 25 \$/personne ou famille

7

Les Industries manufacturières Mégantic inc. (Lac-Mégantic)

et

Le Syndicat des salariés d'Industries manufacturières Mégantic inc. — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (225) 250

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 25 % ; hommes : 75 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2001

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

- **Date de signature :** 8 février 2002

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Mécanicien de machines fixes

moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manœuvre et empileur de feuillets/roulettes et bouchonneuses

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

/heure	/heure	/heure	/heure
12,31 \$	12,68 \$	13,06 \$	13,45 \$
(12,01 \$)			

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

/heure	/heure
13,86 \$	14,27 \$

2. Appareilleur, opérateur d'encolleuses et autres occupations, 60 % des salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
12,77 \$	13,15 \$	13,55 \$	13,96 \$
(12,46 \$)			

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

/heure	/heure
14,37 \$	14,81 \$

3. Machiniste classe 1

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

/heure	/heure	/heure	/heure
16,81 \$	17,31 \$	17,83 \$	18,37 \$
(16,40 \$)			

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

/heure	/heure
18,92 \$	19,49 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 1,50 \$ de moins que le taux de sa classification, 1,25 \$ de moins après 120 heures, 1 \$ de moins après 240 heures, 0,50 \$ de moins après 360 heures et le taux de sa classification après 400 heures.

Augmentation générale**1^{er} juill. 2001** **1^{er} janv. 2002** **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004**

2,5 %	3 %	3 %	3 %
-------	-----	-----	-----

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

3 %	3 %
-----	-----

Rétroactivité

Le salarié toujours à l'emploi le 8 février 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} juillet 2001 au 8 février 2002.

• **Indemnité de vie chère** **[N]**

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

Indice de base :

2005 — décembre 2003

2006 — décembre 2004

Mode de calcul**2005**

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

2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire en vigueur les 1^{er} janvier 2005 et 2006 respectivement.

• **Primes**

Soir et nuit : 0,40 \$/heure **8 févr. 2002**
0,60 \$/heure
— début avant 5 h 30 ou après 12 h

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure — opérateur, mécanicien d'entretien et mécanicien de machines fixes

Fin de semaine : 0,50 \$/heure **8 févr. 2002**
1 \$/heure

— (de 20 h le jeudi à 6 h 30 le lundi matin) du jeudi au dimanche

Ancienneté :

Ancienneté	Montant	
	8 févr. 2002	
3 ans	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure
5 ans	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure
10 ans	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure

(Stabilité [R]) : 0,10 \$/heure — salarié qui demeure au même poste 3 ans et plus)

Nettoyage des «vattes» : 2,50 \$/heure

Bouilloires : 0,25 \$/heure — mécanicien de machines fixes détenant au moins une classe 3, en charge des bouilloires

Entretien et ajustement des sableuses et des scies : 0,50 \$/heure — opérateur en chef finition/jour

Compétence particulière : 0,25 \$/heure — mécanicien d'entretien

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : 100 \$/an maximum

Couvre-vêtements : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis — salarié affecté à la maintenance, à la réparation générale et aux autres postes lorsque requis

Outils personnels :**1^{er} janv. 2003**

200 \$/an 500 \$/an

— salarié de maintenance, mécanicien de la cour à bois et personnes polyvalentes après leur probation

200 \$/an **[N]** — à compter du 1^{er} janvier 2003 pour le préposé à la maintenance/huileur

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

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

1. Congé de maternité

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

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets-pilotes*.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Un régime d'assurance groupe est maintenu, incluant une assurance salaire de longue durée.

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

1. Régime de retraite

La participation du salarié, membre de l'unité de négociation avant l'entrée en vigueur du REER, est volontaire. Toutefois, l'adhésion est obligatoire pour tous les salariés embauchés après le 1^{er} juillet 99 ayant complété leur période de probation.

Cotisation : l'employeur paie 1 % du salaire brut hebdomadaire, 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2002, 2 % au 1^{er} janvier 2003, 2,5 % au 1^{er} janvier 2004 et 3 % au 1^{er} janvier 2005, et ce, à tous les salariés participants à condition que ces derniers versent au moins le même pourcentage.

8

Les Poudres métalliques du Québec Itée (Sorel-Tracy) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7493 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (165) 224
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 224
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2006
- **Date de signature** : 18 janvier 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge

1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
/heure 20,52 \$ (20,21 \$)	/heure 20,78 \$	/heure 21,00 \$	/heure 21,26 \$	/heure 21,57 \$

2. Mécanicien de machines fixes, 34 salariés

1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
/heure 24,855 \$ (24,460 \$)	/heure 25,20 \$	/heure 25,59 \$	/heure 25,935 \$	/heure 26,33 \$

3. Électricien

1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
/heure 25,62 \$ (25,21 \$)	/heure 25,98 \$	/heure 26,40 \$	/heure 26,76 \$	/heure 27,17 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
0,20 \$/heure*	0,15 \$/heure*	0,10 \$/heure*	0,15 \$/heure*	0,20 \$/heure*

* plus une avance de 0,10 \$/heure d'indemnité de vie chère.

Ajustement

	1 ^{er} juin 2002
différentiel entre les classes (0,25 \$)	0,26 \$/heure
0,255 \$/heure	

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
0,27 \$/heure	0,275 \$/heure	0,28 \$/heure

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Indice de base : février 2001

Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,3 point de l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de mai 2001 par rapport à celui de février 2001.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est versé pour le trimestre commençant à compter du 1^{er} jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement, soit les 1^{er} juillet et 1^{er} octobre 2001, 2002, 2003, 2004 et 2005, les 1^{er} janvier et 1^{er} avril 2002, 2003, 2004, 2005 et 2006. Cependant, le montant est réduit de la somme des ajustements précédents qui ont été intégrés aux taux de salaire.

Le montant payable est réduit de 0,10 \$/heure pour la période du 1^{er} juin 2001 au 31 mai 2002, de 0,10 \$ supplémentaire pour la période du 1^{er} juin 2002 au 31 mai 2003, de 0,10 \$/heure supplémentaire pour la période du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004, de 0,10 \$ supplémentaire pour la période du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005 et de 0,10 \$ supplémentaire pour la période du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006.

• Primes

Soir : 0,35 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,50 \$/heure — de 0 h à 8 h

Dimanche : 5 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Verres de sécurité de prescription : remboursement des frais d'examen de la vue pour l'achat ou le renouvellement de verres, 1 fois/an maximum

Chaussures de sécurité : 1 paire/an et remplacement lorsque requis

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %
20 ans	6 sem.	12 %
30 ans N	6 sem.	14 %

Paie supplémentaire

Un boni de (105 \$) 130 \$, 140 \$ au 1^{er} juin 2002, 150 \$ au 1^{er} juin 2003, 155 \$ au 1^{er} juin 2004, 160 \$ au 1^{er} juin 2005 est accordé pour chaque semaine complète de vacances.

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

3. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : le salarié paie 3 \$/sem., 4 \$ au 20 janvier 2002, 4,60 \$ au 1^{er} juin 2002, 5,30 \$ au 1^{er} juin 2003, 6,10 \$ au 1^{er} juin 2004 et 7 \$ au 1^{er} juin 2005

1. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

9

**La Compagnie d'appareils électriques Peerless Itée (LaSalle)
et
L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et des travailleuses de l'aérospatiale, section locale 2133 — FTQ**

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

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 30 ; hommes : 84

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

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

• **Date de signature :** 17 décembre 2001

• **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Receveur et expéditeur

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
/heure 10,60 \$ (10,40 \$)	/heure 10,80 \$	/heure 11,00 \$	/heure 11,20 \$

2. Assembleur, 34 salariés

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
/heure 12,54 \$ (12,34 \$)	/heure 12,74 \$	/heure 12,94 \$	/heure 13,14 \$

3. Peintre

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
/heure 14,33 \$ (14,13 \$)	/heure 14,53 \$	/heure 14,73 \$	/heure 14,93 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 19 novembre 2001 a droit à la rétroactivité des salaires sur toutes les heures payées depuis le 1^{er} janvier 2001. Le montant est payé le ou avant le 7 décembre 2001.

• **Primes**

Soir et nuit : 0,35 \$/heure

Chef d'équipe : 0,70 \$/heure

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : (50 \$) 60 \$/an — salarié qui a 6 mois de service et plus

• **Jours fériés payés**

10 jours + 2 demi-journées/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

3. Congé parental

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

• Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 10 000 \$

2. Assurance salaire

Prestation : 66,67 % des gains hebdomadaires pour une période maximale de 17 semaines

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

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée, sans franchise ; à 80 % des autres frais admissibles après une franchise annuelle de 25 \$/personne et 50 \$/famille.

Service emballage et chargement

8 heures/j, moyenne de 37,33 heures/sem.

Service de laboratoire, équipe d'entretien préventif du service de l'entretien

9,25 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Magasinier niveau 3

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

/heure	/heure	/heure
20,12 \$ (19,44 \$)	20,72 \$	21,35 \$

2. Opérateur responsable, 130 salariés

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

/heure	/heure	/heure
32,46 \$ (31,36 \$)	33,43 \$	34,43 \$

Augmentation générale

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

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires qui lui est versée au plus tard 45 jours suivant le 4 décembre 2001.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant de 200 \$ les 1^{er} janvier 2002 et 1^{er} janvier 2003, respectivement.

Ajustements

	1^{er} févr. 2001
préposé niveau 1	0,20 \$/heure
gestionnaire d'entrepôt	0,20 \$/heure
homme de métier 1 ^{re} classe	0,15 \$/heure
1 ^{er} opérateur/dépôt de Montréal	0,20 \$/heure
opérateur niveau 1/dépôt de Montréal	0,20 \$/heure
opérateur niveau 2/dépôt de Montréal	0,10 \$/heure

• Primes

Soir :

4 % du taux horaire de base — entre 16 h et 24 h, salarié dont le travail régulier commence avant 6 h ou se termine après 18 h

4,33 % du taux horaire de base — salarié de la raffinerie sur un horaire rotatif de 12 heures et tous les salariés travaillant sur un horaire irrégulier ou rotatif de 8 heures, horaire normal de jour ou flexible sur des assignations de jour et horaire en «tâches connexes»

Nuit :

4 % du taux horaire de base — après 16 h, salarié de l'équipe d'entretien préventif

7 % du taux horaire de base — entre 0 h et 8 h, salarié dont le travail régulier commence avant 6 h ou se termine après 18 h

8,67 % du taux horaire de base — entre 19 h et 7 h, salarié d'équipe du dépôt de Montréal

Coordonnateur et superviseur temporaires : 10 % de plus que la classification la plus élevée dans la section dont ils prennent la charge

Produits Shell Canada, raffinerie de Montréal-Est et dépôt de Montréal et Les Travailleurs unis du pétrole du Canada

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (350) 300

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 16 ; hommes : 284

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2001

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

• **Date de signature :** 4 décembre 2001

• **Durée normale du travail**

Raffinerie

8 ou 12 heures/j, moyenne de 37,33 heures/sem.

Dépôt de Montréal

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

- **Allocations**

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

Nettoyage des vêtements de travail : 60 \$ maximum, 2 fois/an

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité prescrites : payées par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	120 heures	taux régulier
10 ans	160 heures	taux régulier
18 ans	200 heures	taux régulier
25 ans	240 heures	taux régulier

DÉPÔT DE MONTRÉAL

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux régulier
10 ans	4 sem.	taux régulier
18 ans	5 sem.	taux régulier
25 ans	6 sem.	taux régulier

AUTRES SALARIÉS DE JOUR

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux régulier
10 ans	20 jours	taux régulier
18 ans	25 jours	taux régulier
25 ans	30 jours	taux régulier

N.B. L'indemnité est calculée d'après le taux le plus élevé entre le taux régulier et le taux à l'heure égal à la moyenne pondérée des taux horaires payés au salarié, sans compter les heures supplémentaires, pendant les 8 dernières semaines de paie ou les 4 dernières périodes de paie se terminant avant le début des vacances.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

11

Corporation Sherwood-Drolet Itée (Sherbrooke)
et
L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 922 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (165) 150

- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 150

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

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

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

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

- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Laminage de bois et sauçage fourneau

	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
	/heure	/heure	/heure
min.	9,60 \$ (9,38 \$)	9,82 \$	10,04 \$
max.	13,55 \$ (13,33 \$)	13,77 \$	13,99 \$

2. Presse lamination fibre de verre, presse courbage et autres occupations, 65 % des salariés

	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
	/heure	/heure	/heure
min.	13,33 \$ (13,08 \$)	13,58 \$	13,83 \$
max.	14,18 \$ (13,93 \$)	14,43 \$	14,68 \$

3. Électromécanicien **N**

	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
	/heure	/heure	/heure
min.	17,66 \$	17,88 \$	18,10 \$
max.	20,16 \$	20,38 \$	20,60 \$

N.B. Le salarié qui a terminé sa période d'essai reçoit une augmentation de 0,15 \$/heure tous les 2 mois jusqu'à ce qu'il atteigne le salaire maximum de sa classe.

Reclassification des emplois.

Du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2003, le système de boni collectif existant est maintenu en vigueur.

Augmentation générale

	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
salariés des classes I, II, V et VI	0,22 \$/heure	0,22 \$/heure	0,22 \$/heure
salariés des classes III et IV	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure

- **Primes**

	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
Soir : 0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure

Coordonnateur : 1 \$/heure de plus que le taux maximum de sa classe

- **Allocations**

Équipement et vêtements sécuritaires : fournis par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité :

(55 \$) 65 \$/an — tous les salariés

1 paire d'été et 1 paire d'hiver maximum/an — salariés de l'entrepôt, de l'entretien et de la cour

Costume d'hiver :

145 \$/an maximum — salariés de l'entrepôt et de la cour fourni par l'employeur lorsque requis — salarié d'entretien

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue pour (17,20 \$) 19,20 \$/sem./ protection individuelle, 21,20 \$ /sem. à compter du 1^{er} septembre 2002 et 23,20 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 2003 ; (20,20 \$) 22,20 \$/sem./protection familiale, 24,20 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 2002 et 26,20 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 2003

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (0,63 \$) 0,68 \$/heure régulière travaillée/salarié, 0,70 \$/heure à compter du 1^{er} septembre 2002 et 0,75 \$/heure à compter du 1^{er} septembre 2003

De plus, l'employeur contribue dans un régime d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour un montant équivalant à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 100 \$/an.

La Société de transport de la rive-sud de Montréal et Le Syndicat des employés d'entretien de la Société de transport de la rive-sud de Montréal — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (178) 212
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 ; hommes : 207
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** mécaniciens et salariés de garage
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005
- **Date de signature :** 21 décembre 2001
- **Durée normale du travail**
9 heures/j, 36 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commissionnaire

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
/heure 17,35 \$ (17,01 \$)	/heure 17,87 \$	/heure 18,41 \$

2. Métier classe 1, 89 salariés

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
/heure 22,22 \$ (21,47 \$)	/heure 22,89 \$	/heure 23,58 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
3 %	3 %

N.B. Les parties conviennent de négocier les dispositions relatives aux taux de salaires et à la prime de soir et de nuit pour les deux dernières années de la convention collective, soit pour les 1^{er} janvier 2004 et 1^{er} janvier 2005.

Rétroactivité

Le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 3 % du salaire pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001. La rétroactivité est payée en un versement distinct au plus tard le 30 janvier 2002.

• **Primes**

Soir et nuit : (0,65 \$) 0,67 \$/heure 1^{er} janv. 2002 0,69 \$/heure 1^{er} janv. 2003 0,71 \$/heure
— entre 17 h et 7 h 30

Dimanche : 25 % du taux horaire de base — salarié qui travaille selon son horaire régulier le dimanche

• **Allocations**

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

Outils personnels :

300 \$/an
7,31 \$/sem., maximum 300 \$/an — salarié affecté à un remplacement temporaire d'un poste de métier (200 \$ — coût de remplacement pour des outils métriques **(R)**)

Bottines ou souliers de sécurité : (85 \$) 1^{er} janv. 2002 101 \$/an
1^{er} janv. 2003 110 \$/an

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de 5 semaines après la date de l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical, elle reçoit alors une indemnité égale à 75 % de son salaire hebdomadaire.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines. Sur présentation d'un certificat médical, elle reçoit alors une indemnité égale à 75 % de son salaire hebdomadaire.

- SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée reçoit, pour chacune des 2 premières semaines et des 3 dernières semaines du congé, une indemnité égale à la différence entre 75 % de son salaire hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

- 2. **Congé de paternité**

(1) 2 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

(1) 2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : le salarié paie (6,26 \$) 7,50 \$/sem. pour défrayer prioritairement 100 % du coût de la prime d'assurance salaire de longue durée

- 1. **Assurance vie**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 20 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— retraité :

65 ans : 10 000 \$

66 ans : 8 000 \$

67 ans : 6 000 \$

68 ans : 4 800 \$

69 ans : 2 940 \$ jusqu'au décès

- 2. **Congés de maladie**

Au 1^{er} novembre de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit de 11 jours. La première journée d'absence est payée seulement à la fin de l'année.

Les jours non utilisés sont payés le 15 décembre suivant de chaque année.

Le salarié peut utiliser un maximum de 3 jours à titre de congés personnels.

- 3. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 2^e jour, accident ; 4^e jour, maladie

- LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire régulier indexé aux augmentations de salaire prévues, pour une durée maximale de 52 semaines ou jusqu'à l'âge de la retraite, si nécessaire

Début : après les prestations de courte durée

- 4. **Soins dentaires**

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

- 5. **Soins oculaires**

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

- 6. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : à compter du 1^{er} janvier 2002, l'employeur doit verser au régime complémentaire de retraite, volets à prestations déterminées, une cotisation égale à 5 % du salaire régulier du salarié admissible et cela, en surplus de la cotisation fixée pour l'employeur au Régime de rentes du Québec.

13

Télé-université, Université du Québec (Québec, Montréal)

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2051 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 230
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 161 ; hommes : 69
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2004
- **Date de signature** : 26 octobre 2001
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.
- **N.B.** Pour la période estivale, la semaine régulière de travail est réduite de 3 heures sans perte de salaire.

• **Salaires**

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Téléphoniste-réceptionniste, commis à la circulation des examens et autres occupations

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
	/heure	/heure
éch. 1	13,61 \$ (13,28 \$)	13,95 \$
éch. 5	14,60 \$ (14,24 \$)	14,97 \$

2. Commis aux comptes à payer et à recevoir, commis aux relevés de notes et attestations et autres occupations, 49 salariés

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
	/heure	/heure
éch. 1	13,92 \$ (13,58 \$)	14,27 \$
éch. 8	16,80 \$ (16,39 \$)	17,22 \$

3. Technicien en informatique classe 2

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
	/heure	/heure
éch. 1	16,10 \$ (15,71 \$)	16,50 \$
éch. 12	23,70 \$ (23,12 \$)	24,29 \$

PROFESSIONNELS

1. Spécialiste en communication écrite, attaché d'administration et autres occupations

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
	/an	/an
éch. 1	32 455 \$ (31 663 \$)	33 266 \$
éch. 14	59 756 \$ (58 299 \$)	61 250 \$

2. Spécialiste à l'encadrement, spécialiste en sciences de l'éducation et autres occupations, 39 salariés

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
	/an	/an
éch. 1	33 008 \$ (32 203 \$)	33 833 \$
éch. 14	62 578 \$ (61 052 \$)	64 142 \$

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001	1 ^{er} déc. 2002 au 31 mai 2004
2,5 %	2,5 %	conforme à la politique salariale des secteurs public et parapublic

• **Primes**

Soir : (0,57 \$) 0,58 \$/heure — salarié dont la moitié et plus de l'horaire de travail se situe entre 17 h et 24 h

1^{er} déc. 2001
0,59 \$/heure

Nuit : (0,84 \$) 0,86 \$/heure — salarié dont la moitié et plus de l'horaire de travail se situe entre 0 h et 8 h

1^{er} déc. 2001
0,88 \$/heure

Disponibilité : (10,82 \$) 1 heure à taux normal/période de 8 heures — salarié en disponibilité après sa journée régulière ou sa semaine régulière de travail

Responsabilité : (0,75 \$) 0,77 \$/heure — technicien de classe II dirigeant de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe

1^{er} déc. 2001
0,79 \$/heure

(1 646 \$) 1 687 \$/an — professionnel dirigeant de façon continue et régulière le travail de professionnels

1^{er} déc. 2001
1 729 \$/an

5 % du taux de salaire régulier — professionnel dirigeant de façon continue et régulière au moins 4 professionnels

Samedi : 25 % du taux régulier

Dimanche : 50 % du taux régulier

• **Allocations**

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

Souliers de sécurité : fournis selon les modalités prévues — commis aménagement/magasin/aide général, salarié du bureau de distribution, préposé à la reproduction des documents écrits et technicien aux services internes

• **Jours fériés payés**

15 jours/an

• **Congés personnels**

maximum 2 jours payés/an pour raison valable — salarié régulier

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà de la date de début du congé de maternité prévu.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à plein temps qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire régulier pour une durée de 12 semaines.

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

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a également droit à un congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Le salarié peut prolonger son congé par un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour la durée du voyage. Au retour avec l'enfant, le congé d'adoption prend effet rétroactivement à la date de début du congé sans solde pour une durée maximale de 10 semaines.

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

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption de 10 semaines par un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

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 qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié à temps complet a droit à un crédit de 10 jours non cumulatifs. Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit annuel est alloué comme suit :

Période d'embauche	Crédit
1 ^{er} juin au 30 septembre	10 jours
1 ^{er} octobre au 31 janvier	7 jours
1 ^{er} février au 31 mai	3 jours

Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de 2 jours. Le salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier durant ce délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit de congés de maladie.

À compter de la 3^e journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la 10^e journée ouvrable inclusivement, le salarié reçoit son salaire régulier.

Le salarié a droit à 85 % de son salaire régulier à compter de la 11^e journée ouvrable d'invalidité jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire.

Le salarié à temps partiel a droit au crédit de congés de maladie au prorata du nombre de jours de son horaire régulier de travail.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

21

14

Gestion Sinomonde inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Holiday Inn Select Sinomonde — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 103
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 38 ; hommes : 65
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 98
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2005
- **Date de signature :** 19 octobre 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur, serveur/barman et chasseur

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

/heure 9,84 \$ (9,05 \$)	/heure 9,99 \$	/heure 10,14 \$	/heure 10,29 \$
--------------------------------	-------------------	--------------------	--------------------

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

/heure 10,44 \$	/heure 10,60 \$	/heure 10,76 \$	/heure 10,92 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

2. Préposé à l'entretien ménager et autres occupations, 40 salariés

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

/heure 12,43 \$ (11,43 \$)	/heure 12,62 \$	/heure 12,81 \$	/heure 13,00 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

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

/heure 13,19 \$	/heure 13,39 \$	/heure 13,59 \$	/heure 13,80 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

3. Premier cuisinier

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

/heure 16,93 \$ (15,57 \$)	/heure 17,18 \$	/heure 17,44 \$	/heure 17,70 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

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

/heure 17,97 \$	/heure 18,24 \$	/heure 18,51 \$	/heure 18,79 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Augmentation générale

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

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

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

1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %
-------	-------	-------	-------

Rétroactivité

Le salarié a droit à 2 % des heures travaillées depuis le 1^{er} janvier 99. Le montant est payé le 3 novembre 2001.

Montant forfaitaire

Les capitaines polyvalents des banquets, le capitaine polyvalent et les serveurs du Lotus Bleu reçoivent les paiements forfaitaires suivants :

Date	Montant
1 ^{er} janvier 2002	1,5% des heures payées entre le 3 novembre 2001 et le 1 ^{er} janvier 2002
1 ^{er} juillet 2002	1,5 % des heures payées entre le 1 ^{er} janvier 2002 et le 1 ^{er} juillet 2002
1 ^{er} janvier 2003	1,5 % des heures payées entre le 1 ^{er} juillet 2002 et le janvier 2003
1 ^{er} juillet 2003	1,5 % des heures payées entre le 1 ^{er} janvier 2003 et le 1 ^{er} juillet 2003
1 ^{er} janvier 2004	1,5 % des heures payées entre le 1 ^{er} juillet 2003 et le 1 ^{er} janvier 2004
1 ^{er} juillet 2004	1,5 % des heures payées entre le 1 ^{er} janvier 2004 et le 1 ^{er} juillet 2004
1 ^{er} janvier 2005	1,5 % des heures payées entre le 1 ^{er} juillet 2004 et le 1 ^{er} janvier 2005

N.B. Le capitaine sénior du restaurant a droit aux mêmes montants les 1^{er} janvier 2003, 1^{er} juillet 2003, 1^{er} janvier 2004, 1^{er} juillet 2004 et 1^{er} janvier 2005.

• **Primes**

Nuit :

(1,21 \$/heure **R**) — préposé à la plonge)

0,65 \$/heure **N**, entre 23 h et 6 h, pourvu que 66,67 % de son horaire de travail se situe entre 23 h et 6 h — sauf nettoyeur de nuit

Lit pliant et lit de bébé : 1,25 \$/lit — préposée aux chambres et **N** préposé à l'entretien ménager lors de l'utilisation d'un divan-lit

Chasseur : 1,75 \$/bagage à l'arrivée et au départ de tout groupe sous contrat

Pourboires :

1 \$/livraison

N — salarié qui effectue le service pour une réception aux frais de l'hôtel ou doit livrer des cadeaux aux chambres

(0,75 \$/chambre **R**) — service aux chambres personnalisé

15 % de la facture — réservation au préalable dans un restaurant pour un groupe de 10 personnes et plus

15 % de la facture totale dans un restaurant — à l'occasion des fêtes de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques, fête des Mères et toute occasion pour laquelle un menu spécial est fait, y compris un brunch

15 % de frais de service — salarié du service aux chambres

PERSONNEL DES BANQUETS **N**

13 % sur la nourriture et le vin incluant le champagne, 14 % à compter du 1^{er} janvier 2003 et 15 % à compter du 1^{er} janvier 2004 — capitaine polyvalent et serveur

13 % sur le total des ventes de leur bar, 14 % à compter du 1^{er} janvier 2003 et 15 % à compter du 1^{er} janvier 2004 — barman

13 % de frais de service, 14 % à compter du 1^{er} janvier 2003 et 15 % à compter du 1^{er} janvier 2004 — capitaine polyvalent et serveur à la table des douceurs

11,5 % des frais de service calculé sur le prix dans les cas suivants : banquet promotionnel et/ou de faveur et/ou à prix réduit et/ou gratuit — salariés qui font le service

(3 \$/bouteille de vin **R**) — serveur lorsque le client apporte son vin)

• **Allocations**

Uniformes : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur

Vêtements ou équipement de sécurité : fournis et entretenus par l'employeur

Souliers de sécurité :

1 paire/an, maximum 80 \$/an — salarié à plein temps à la division de l'entretien technique

2 paires pour la durée de la convention, soit 1 paire en 2002 et 1 paire en 2003 — salarié à plein temps au département de la cuisine et équipier au département des banquets

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés mobiles**

1 jour/an 3^e année
2 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde et elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Dans tous les cas, elle quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. Elle doit revenir au travail dans les 18 semaines qui suivent la date du début du congé de maternité.

La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par le médecin.

À la suite de son accouchement la salariée peut obtenir, sur demande, un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

Sur demande, le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant à la condition que sa conjointe n'en bénéficie pas également.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

La ou le salarié qui adopte un enfant âgé d'au plus 7 ans a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Il existe 2 régimes d'assurance groupe. Seul le régime de luxe est offert aux nouveaux salariés. Le régime standard est maintenu en vigueur pour les salariés qui en bénéficiaient déjà le 19 octobre 2001. Ces salariés pourront en tout temps adhérer au régime de luxe, mais ne pourront plus revenir au régime standard.

1. Assurance vie

RÉGIME STANDARD DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 10 000 \$

— décès et mutilation accidentelle : 10 000 \$

RÉGIME STANDARD FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

— salarié, conjoint ou les deux : 20 000 \$, 40 000 \$ ou 60 000 \$

RÉGIME DE LUXE DE BASE

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$

— mort accidentelle et mutilation : 25 000 \$

RÉGIME DE LUXE FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

— salarié, conjoint ou les deux : 50 000 \$, 75 000 \$ ou 100 000 \$

2. Congés de maladie

(Le salarié a droit de recevoir son salaire régulier pour la période comprise entre le 4^e et le 7^e jour d'absence pour maladie inclusivement.) Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié à plein temps qui a 1 an de service a droit à un crédit de 2 jours, 4 jours à compter du 1^{er} janvier 2003 et 6 jours à compter du 1^{er} janvier 2004.

Les jours non utilisés au 15 décembre de chaque année sont payés au plus tard à la dernière paie précédant le 31 décembre N.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du revenu de base

LONGUE DURÉE

RÉGIME STANDARD

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 50 % du revenu de base

RÉGIME DE LUXE

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur

Prestation : 70 % du revenu de base

4. Assurance maladie

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur pour le salarié et à 50 % par le salarié pour les personnes à charge

RÉGIME STANDARD

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits

RÉGIME DE LUXE

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits ; soins paramédicaux, location d'un fauteuil roulant ou de prothèses

5. Soins dentaires

RÉGIME DE LUXE

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur pour le salarié et à 50 % par le salarié pour les personnes à charge

Frais assurés : remboursement des soins préventifs, endodontiques et périodontiques jusqu'à concurrence du barème en vigueur ; un maximum combiné de 2 000 \$/an/personne pour les soins médicaux majeurs et les soins dentaires

6. Soins oculaires

RÉGIME DE LUXE

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur pour le salarié et à 50 % par le salarié pour les personnes à charge

Frais assurés : 150 \$/24 mois

7. Régime de retraite

Cotisation : le salarié à plein temps qui a 12 mois de service peut cotiser pour 3 %, 4 % ou 5 % de son salaire de base dans un REER collectif ; le salarié dont la somme de son âge et de son service est supérieure à 70 peut cotiser pour 2 % supplémentaire.

L'employeur cotise pour un montant égal à celui versé par le salarié calculé sur le taux d'occupation annuel moyen de l'hôtel de l'année précédente.

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 sous la supervision de Josée Marotte.