

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-11-26)

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 17

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 (2002-11-14)

1

Avertissement — Les résumés publiés peuvent parfois s'écarter du texte original des conventions. Le ministère du Travail, dans un souci constant de véhiculer des informations justes et, en même temps, bien rédigées sur les conventions, procède de manière systématique à la révision linguistique des résumés choisis pour publication. Il espère, ce faisant, contribuer à l'amélioration constante de la langue utilisée à la source par les rédacteurs des textes des conventions.

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS			
Frito-Lay Canada (plusieurs districts relevant des centres de distribution de Laval, Saint-Hubert et Ville Vanier)	Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	1	3
Écolait Itée (La Plaine)	Les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 501 — FTQ	2	4
TEXTILE DE PREMIÈRE TRANSFORMATION			
Consoltex inc. (Montmagny)	Le Syndicat du textile de Montmagny inc. — CSD	3	5
BOIS			
Les Produits forestiers Bellerive Ka'n'enda inc., usine de déroulage (Mont-Laurier)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299 — FTQ	4	6
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Emco matériaux de construction Itée (LaSalle)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 694 — FTQ	5	7
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Lar Machinerie (1983) inc. (Métabetchouan)	Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Lar Machinerie (FSSA)	6	8
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Montupet Itée (Rivière-Beaudette)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, local 750 — FTQ	7	10

Employeur	Syndicat	N°	Page
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES Groupe Permacon (Anjou)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7625 — FTQ	8	11
COMMERCE DE GROS Produits pétroliers Supérieur Propane inc. (Saint-Romuald, Brigham, Drummondville, Ville Sainte-Catherine, Prévost, Saint-Georges-de-Beauce, Gatineau, Rimouski, Gaspé-Est et New Richmond)	Le Syndicat international des travailleurs du verre, mouleurs, poterie, plastique et autres, local 342 — FTQ	9	13
COMMERCE DE DÉTAIL Marchandises diverses La compagnie de la Baie d'Hudson (Lachine)	L'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 — FTQ	10	13
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION Le Centre Sheraton Montréal	Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses du Sheraton Centre — CSN	11	15
NOTES TECHNIQUES			17

**Frito-Lay Canada (plusieurs districts relevant des centres de distribution de Laval, Saint-Hubert et Ville Vanier)
et
Teamsters Québec, locale 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (400) 386
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 13 ; hommes : 373
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chauffeurs, vendeurs et salariés d'entrepôt
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 3 juillet 2002
- **Durée normale du travail**
4 jours/sem., 40 heures/sem.

Vendeur

5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Marchandiseur et **N** monteur d'étalage et pré-assembleur/entrepôt

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004**

/heure	/heure	/heure
12,35 \$	12,70 \$	13,00 \$
(12,00 \$)		

2. Vendeur "DTS", 200 salariés

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004**

/sem.	/sem.	/sem.
291 \$*	312 \$*	334 \$*
(270 \$*)		

3. Vendeur

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004**

/sem.	/sem.	/sem.
525 \$**	550 \$**	576 \$**
(500 \$**)		

* Plus 8,75 % de commissions sur les ventes nettes.

** Plus 4 % de commissions sur les ventes nettes.

N.B. Restructuration de l'échelle salariale et nouvelle classification d'emplois.

Il existe un système de commission ainsi qu'un programme de rémunération au rendement pour les vendeurs.

Augmentation générale

SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004**

0,35 \$/heure 0,35 \$/heure 0,30 \$/heure

AUTRES SALARIÉS

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004**

variable	variable	variable
----------	----------	----------

Rétroactivité

Le technicien d'entrepôt permanent, l'aide d'entrepôt temporaire, le marchandiseur permanent et temporaire ainsi que le technicien de mise en marché ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 3 juillet 2002.

La rétroactivité est versée au salarié membre de l'unité de négociation et qui est toujours à l'emploi lors du paiement effectué le 15 juillet 2002.

Montants forfaitaires

En guise de rétroactivité pour la période comprise entre 1^{er} janvier 2002 et le 3 juillet 2002, les salariés des classifications visées ont droit aux montants forfaitaires selon le tableau suivant :

Classifications	Montants forfaitaires
«Express DC»	416 \$
Préposé et livreur	520 \$
«DTS DC» et vendeur de relève permanent	546 \$
Chaîne «DC» et «Express Bin»	650 \$
«DTS Bin» et route hybride	806 \$
Chaîne «Bin»	988 \$

Les montants forfaitaires sont versés aux salariés membres de l'unité de négociation et qui sont toujours à l'emploi lors du paiement effectué le 15 juillet 2002.

• **Primes**

Soir : (0,30 \$) 0,35 \$/heure — salarié de l'entrepôt dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 15 h et 23 h, sauf l'aide d'entrepôt temporaire

Nuit : (0,60 \$) 0,65 \$/heure — salarié de l'entrepôt dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 23 h et 7 h, sauf l'aide d'entrepôt temporaire

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure

Formateur : 250 \$ — pour toute formation de 4 semaines désignée par l'employeur

Attente d'un camion en réparation **N :** 15 \$/heure, maximum 5 heures — à compter de la 3^e heure d'attente et selon certaines modalités prévues

• **Allocations**

Vêtements de travail : 100 % du coût payé par l'employeur 1 fois/an

Chaussures de sécurité : 1 paire/an, maximum (80 \$) 100 \$ et remplacement lorsque requis pour le livreur

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines réparties à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé selon les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

- 2. **Congé de paternité**

(2 jours payés) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 3. **Congé d'adoption** N

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 4. **Congé parental**

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée de 1 an conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : l'augmentation des coûts totaux payée par l'employeur est limitée à 3 % la première année, 5 % la deuxième année et 3 % la troisième année

- 1. **Assurance vie**

- RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 35 000 \$

— mort accidentelle et mutilation : 35 000 \$

- RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

- 2. **Congés de maladie**

Le salarié a droit à 5 jours/an. Ces jours sont payés à raison de 115 \$/jour. Les jours non utilisés sont remboursés à la fin de chaque année, sauf s'il y a absence de plus de 6 mois.

- 3. **Assurance salaire**

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire, et ce, jusqu'à un maximum de 600 \$/semaine pour une durée maximale de 52 semaines

- 4. **Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement des frais admissibles incluant le coût des prothèses jusqu'à un maximum de 250 \$/an

- 5. **Soins oculaires**

Frais assurés : remboursement des frais admissibles incluant le coût d'un examen de la vue, 35 \$/2 ans.

Écolait Itée (La Plaine)

et

Les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 501 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (60) 124

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 31 ; hommes : 93

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente**: 25 octobre 2001

- **Échéance de la présente convention** : 13 juin 2008

- **Date de signature** : 13 juin 2002

- **Durée normale du travail**

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

- **Salaires**

1. Journalier/secteur opérationnel, 51 salariés

	13 juin 2002	13 juin 2005
	/heure	/heure
éch.7	9,00 \$	9,25 \$
(éch. 5)	(8,50 \$)	
éch. 11	10,00 \$	10,25 \$
	(10,00 \$)	

2. Frigoriste/secteur maintenance N

	13 juin 2002	13 juin 2005
min.	18,50 \$	19,00 \$
max.	23,50 \$	24,00 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

SECTEUR OPÉRATIONNEL

Écorcheur, désosseur et chauffeur de camion

13 juin 2002	13 juin 2003	13 juin 2004	13 juin 2005	13 juin 2006
0,25 \$/heure				

13 juin 2007

0,25 \$/heure

Autres salariés

13 juin 2002 13 juin 2005

variable 0,25 \$/heure

SECTEUR MAINTENANCE N

Frigoriste

13 juin 2005

0,25 \$/heure

N.B. À chaque date anniversaire de la convention collective, le salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de sa classe ou de son occupation a droit à un montant forfaitaire de 1 % calculé sur son salaire normal de l'année, sauf s'il a reçu une augmentation au cours des 12 mois précédant

ladite date anniversaire. Sont exclus de cette disposition les salariés de la classe 4 du secteur opérationnel, soit l'écorcheur, le désosseur et le chauffeur de camion.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

13 juin 2005

0,70 \$/heure

13 juin 2005

35 \$/sem.

Disponibilité **N** : 25 \$/sem.
— électromécanicien/maintenance

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Assiduité :

le salarié qui ne s'est pas absenté (d'aucune façon pour maladie pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année) plus d'un jour sans solde entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année en cours a droit (de recevoir à titre de paiement, une somme équivalente à 40 heures) au paiement de 8 heures vers le 15 juillet. Si le salarié ne s'est pas absenté plus d'un jour sans solde entre le 1^{er} juillet et le 15 décembre de l'année en cours, il a droit au paiement d'un autre 8 heures.

De plus, le salarié qui aura mérité le paiement des primes de juillet et de décembre aura droit au paiement de 8 heures supplémentaires. La réserve d'heures non utilisées est payée au plus tard le 15 décembre de l'année courante.

N.B. Le salarié permanent qui est absent du travail pour une période supérieure à 1 mois pendant l'une ou l'autre des périodes décrites précédemment n'a pas droit au paiement de la prime d'assiduité.

- **Allocations**

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

13 juin 2005

Chaussures de sécurité : 75 \$/an

80 \$/an

— salarié de la maintenance

- **Jours fériés payés**

(8) 9 jours/an 13 juin 2005
10 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(15) 13 ans	4 sem.	8 %
21 ans N	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

(La salariée a droit à un congé d'une durée de 6 mois qui débute au moment déterminé par le médecin traitant. À la fin de cette période, la salariée peut obtenir un congé sans solde de 6 mois) Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le salarié permanent à temps plein bénéficie d'un régime qui comprend une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et un régime de soins dentaires. Le salarié permanent à temps partiel bénéficie d'une assurance maladie.

N.B. Pour être admissible, le salarié doit être au service de l'employeur depuis 6 mois ou selon les modalités du régime.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 12 mois et plus d'ancienneté a droit à une réserve de 24 heures/an. Les heures non utilisées sont payées au salarié au plus tard le 15 décembre de l'année en cours.

5

3

Consoltex inc. (Montmagny)

et

Le Syndicat du textile de Montmagny inc. — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (117) 150

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 8 % ; hommes : 92 %

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2002

- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2005

- **Date de signature** : 27 septembre 2002

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. + 1 jour de 8 heures ; payées pour 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Coupeur de pièces, passeur de trame et laveur de métiers

1^{er} juill. 2002

/heure
14,44 \$
(14,44 \$)

2. Tisserand, 25 salariés

1^{er} juill. 2002

/heure
15,08 \$
(15,08 \$)

3. Électricien

1^{er} juill. 2002

/heure
17,09 \$
(17,09 \$)

N.B. À compter du 1^{er} juillet 2003, il y aura réouverture de la convention collective de travail pour les clauses à incidence monétaire.

Le nouveau salarié reçoit 0,25 \$/heure de moins que le taux normal de son occupation pendant les 60 premiers jours travaillés. Par la suite, le salarié reçoit le taux normal de son occupation.

6

• Primes

Soir : 0,30 \$/heure — de 15 h et 23 h

Nuit : 0,60 \$/heure — de 23 h et 7 h

Instructeur : 8 % du taux horaire moyen du salarié

Mécanicien/métiers industriels : 0,30 \$/heure

• Allocations

Souliers ou bottines de sécurité : (75 \$) 90 \$/paire maximum

Outils personnels : 30 \$ maximum/an/salarié sur présentation de la facture

Perte de ciseaux et crochets : 50 % du coût de remplacement

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

L'ancien salarié de Celanese embauché avant le 1^{er} juin 74 a droit à une 5^e semaine et à 1,5 % supplémentaire.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (0,23 \$) 0,33 \$/heure travaillée/protection individuelle et (0,29 \$) 0,39 \$/heure travaillée/protection familiale ainsi que les taxes.

4

Les Produits forestiers Bellerive Ka'n'enda inc., usine de déroulage (Mont-Laurier)

et

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (85) 110

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 35 ; hommes : 75

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} décembre 2001

• **Échéance de la présente convention :** 1^{er} décembre 2004

• **Date de signature :** 7 juin 2002

• **Durée normale du travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-écorceur, balayeur et autres occupations, 14 salariés

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

/heure /heure /heure
12,76 \$ 13,06 \$ 13,36 \$
(12,46 \$)

2. Mécanicien de projets **N**

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

/heure /heure /heure
16,05 \$ 16,80 \$ 17,55 \$

Augmentation générale

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

0,30 \$/heure 0,30 \$/heure 0,30 \$/heure

Ajustements

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

Mécano «A» et «B» 1,20 \$/heure 0,45 \$/heure 0,45 \$/heure

1^{er} déc. 2002 **1^{er} déc. 2003**

Mécanicien de projets 0,45 \$/heure 0,45 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} décembre 2001 au 7 juin 2002.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant de 250 \$ payé dans les 30 jours suivant le 7 juin 2002.

Indemnité de vie chère

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

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

Mode de calcul

2002

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des IPC de décembre 2001 à novembre 2002 par rapport à celle de décembre 2000 à novembre 2001 dépasse 2,2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 3 %.

2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent est intégré, s'il y a lieu, au taux de salaire le 1^{er} décembre 2002 et le 1^{er} décembre 2003 respectivement.

• Primes

Soir : (0,35 \$) 0,45 \$/heure

Nuit : (0,35 \$) 0,45 \$/heure

• Allocations

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

Vêtements sécuritaires :

fournis et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues

Salopettes : fournies par l'employeur — mécanicien, limeur, conducteur de la dérouleuse, **N** aide—opérateur et opérateur d'écorceur

Gants de travail : fournis et remplacés par l'employeur (au salarié qui travaille aux épissoirs et à la manutention du bois) lorsque requis

Chaussures de sécurité : (80 \$) 100 \$/an maximum selon les besoins normaux de la tâche

Coffre à outils **N** : 250 \$/an — salarié de l'équipe d'entretien

• Jours fériés payés

(11) 13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
		2001	2003
1 an	2 sem.	4 %	4,0 %
5 ans	3 sem.	6 %	6,0 %
10 ans	4 sem.	8 %	8,5 %
20 ans	4 sem.	9 %	9,5 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à (25 %) 50 % par l'employeur

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans le REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour chaque salarié, pourvu que celui-ci cotise pour un montant pendant la même période. La contribution de l'employeur est égale à celle du salarié et ne dépasse pas 10 \$/semaine travaillée, et ce, jusqu'à un maximum de 100 \$/an.

5

Emco matériaux de construction ltée (LaSalle) et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 694 — FTQ

7

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (220) 242

• Répartition des salariés selon le sexe

hommes : 242

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production et entretien

• Échéance de la convention précédente : 31 mars 2002

• Échéance de la présente convention : 31 mars 2007

• Date de signature : 27 juin 2002

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

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

• Salaires

1. Manœuvre

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
/heure 17,97 \$ (17,41 \$)	/heure 18,53 \$	/heure 19,04 \$	/heure 19,69 \$	/heure 20,28 \$

2. Opérateur de serpent à feutre et 4 autres occupations, 20 salariés

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
/heure 19,68 \$ (19,12 \$)	/heure 20,24 \$	/heure 20,80 \$	/heure 21,45 \$	/heure 22,09 \$

3. Électrotechnicien, électronicien instrumentiste classe «V» **N**

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
/heure 24,72 \$	/heure 25,28 \$	/heure 25,98 \$	/heure 26,63 \$	/heure 27,42 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
0,56 \$/heure	0,56 \$/heure	2,75 %	0,65 \$/heure	3 %

- **Primes**

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure

Disponibilité : 0,25 \$/heure — 2 hommes de métier IV dont un qui a des compétences reconnues en électricité pour le jour, l'après—midi et le soir

ÉQUIPE DE 8 HEURES

Soir : 4 % du taux normal de la classe I — de 16 h à 24 h

Nuit : 7 % du taux normal de la classe I — de 0 h à 8 h

ÉQUIPE DE 12 HEURES

Nuit : 7 % du taux de la classe I

HORAIRE DE 7 JOURS

0,55 \$/heure — toutes les heures accomplies, incluant les heures supplémentaires, fêtes légales et congés avec solde

(2,75 \$) 3 \$/heure — samedi ou dimanche ^{1^{er} avril 2005} 3,10 \$/heure

- **Allocations**

Outils : 230 \$/an maximum — salarié qui a 6 mois de service

N.B. Ce montant peut être cumulable sur un maximum de 3 ans. Le salarié peut faire un achat pré—autorisé et présenter sa facture quand il a accumulé la valeur de son achat jusqu'à un maximum de 690 \$ après 3 ans [N].

Bottes de sécurité : 1 paire/an

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/2 ans

Vêtements de travail : fournis et entretenus 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 %
3 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
19 ans	5 sem.	10 %
28 ans	6 sem.	12 %

Congés supplémentaires

Après 20 ans de service, le salarié a droit aux congés suivants dans l'année où il atteint l'âge de :

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	2 %
61 ans	2 sem.	4 %
62 ans	3 sem.	6 %
63 ans	4 sem.	8 %
64 ans	5 sem.	10 %

N.B. Le salarié qui a 33 ans et plus d'ancienneté a droit, en plus de ses 6 semaines de vacances, à une prime de 1 % payable une fois pendant l'année à sa convenance lors d'une prise de semaine de vacances [N].

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Lar Machinerie (1983) inc. (Métabetchouan) et

Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Lar Machinerie (FSSA)

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (150) 180

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 7 ; hommes : 173

- **Statut de la convention** : renouvellement

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

- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2002

- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2006

- **Date de signature** : 18 juillet 2002

- **Durée normale du travail**

8, (9) 10 ou 12 heures/j, 40 heures/sem.

Salarié de bureau

37 heures/sem.

- **Salaires**

HORS BUREAU

1. Journalier

	1 ^{er} juill. 2002	29 juin 2003	4 juill. 2004	3 juill. 2005
début	/heure 10,73 \$	/heure 11,14 \$	/heure 11,56 \$	/heure 12,08 \$
(cl. 1)	(10,33 \$)			
après 8 ans	15,25 \$	15,66 \$	16,08 \$	16,60 \$
(cl. 12)	(14,85 \$)			

2. Machiniste, soudeur fabricant et autres occupations, 80 salariés

	1 ^{er} juill. 2002	29 juin 2003	4 juill. 2004	3 juill. 2005
début	/heure 12,37 \$	/heure 12,78 \$	/heure 13,20 \$	/heure 13,72 \$
(cl. 14)	(15,67 \$)			
après 8 ans	17,30 \$	17,71 \$	18,13 \$	18,65 \$
(cl. 17)	(16,90 \$)			

BUREAU

1. Préposé au plan et gabarit

	1 ^{er} juill. 2002	29 juin 2003	4 juill. 2004	3 juill. 2005
début	/heure 10,73 \$	/heure 11,14 \$	/heure 11,56 \$	/heure 12,08 \$
(cl. 1)	(10,33 \$)			
après 6 ans	13,19 \$	13,60 \$	14,02 \$	14,54 \$
(cl. 7)	(12,79 \$)			

2. Inspecteur de la qualité, commis estimateur et autres occupations, 5 salariés

	1 ^{er} juill. 2002	29 juin 2003	4 juill. 2004	3 juill. 2005
début	/heure 12,37 \$	/heure 12,78 \$	/heure 13,20 \$	/heure 13,72 \$
(cl. 13)	(15,26 \$)			
après 8 ans	17,30 \$	17,71 \$	18,13 \$	18,65 \$
(cl. 17)	(16,90 \$)			

N.B. Reclassification des emplois et restructuration de l'échelle salariale

Les salariés concernés par la reclassification des emplois visant l'équité salariale bénéficient, à compter du 18 juillet 2002, de 3 ans pour le rattrapage salarial.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2002	29 juin 2003	4 juill. 2004	3 juill. 2005
variable	0,41 \$/heure	0,42 \$/heure	0,52 \$/heure

• Primes

Responsable de département : 2 \$/heure

Responsable des travaux : 2 \$/heure

Travailleur désigné : 1 \$/heure — salarié assigné à diriger un groupe d'au moins 2 autres salariés

Opérateur d'équipement fonctionnant 24 heures/j et 7 jours/sem. : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — opération pour une période minimale d'une semaine

Opérateur de la fraiseuse planeuse 55 pieds : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

Soir : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — (travail de 4 heures et plus entre (16 h 30) 15 h 15 et (7 h 30) 7 h du dimanche au samedi

Opération de l'arc submergé «SAW» : prime équivalant à 2 classes — journalier

Disponibilité : (10 \$/jour) 0,75 \$/heure

Garde N : 60 \$/semaine — salarié qui assume une garde 7 jours/7

• Allocations

Bottes de sécurité :

fournies par l'employeur lorsque requis

«Couvre-tout» : 3 «couvre-tout» — salarié permanent

Lunettes de sécurité de prescription : (remboursement à 50 % du coût) 1 paire/année — salarié permanent

Gants : 1 paire fournie et remplacement au besoin

• Jours fériés payés

9 jours/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté

10 jours/an — salarié qui a 2 ans d'ancienneté

11 jours/an — salarié qui a 3 ans d'ancienneté

• Congés mobiles

(40 heures/an — salarié permanent qui travaille 120 jours dans l'année R)

Le salarié a droit aux congés suivants :

Années de service	Durée maximale
1 an	(24) 32 heures/an
2 ans	(32) 40 heures/an
(3 ans R)	(40 heures/an)

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

(La salariée peut également bénéficier d'une prolongation de congé de 4 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, et ce, sur présentation d'un certificat médical.)

(La salariée a droit à un congé spécial sans solde lors d'une complication de grossesse ou d'un danger d'interruption de grossesse ou un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 8^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.)

(La salariée bénéficie de 1 jour payé pour interruption de grossesse thérapeutique ainsi que de 4 jours sans solde. Elle a également droit à 1 jour payé pendant sa grossesse pour consultation médicale et ce jour peut être fractionné en demi-journée.)

(La salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité d'une durée maximale de 1 an.)

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

2. Congé de paternité

(2 jours payés et 4 jours sans solde) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

(De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.)

3. Congé d'adoption

(La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

(La ou le salarié qui ne bénéficie pas de ce congé a droit à un congé payé de 1 jour ouvrable. De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.)

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

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 assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit au paiement d'un jour au taux de salaire normal lorsqu'il est utilisé pour combler le délai de carence de l'assurance emploi.

Ce jour est non monnayable s'il n'est pas utilisé.

2. Régime de retraite **N**

Cotisation : l'employeur paie 0,25 \$/heure travaillée/salarié permanent ; la participation au régime est obligatoire et la cotisation du salarié est au moins la même que celle de l'employeur.

7

Montupet Itée (Rivière-Beaudette) et Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada local 750 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (315) 165
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 4 ; hommes : 161
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 août 2005
- **Date de signature** : 3 septembre 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Autres horaires**
12 heures/j, 24 ou 36 heures/sem.

Salaires

1. Agent de fabrication et agent de magasin, 143 salariés

	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004
	/heure	/heure	/heure
début	13,68 \$ (13,18 \$)	14,18 \$	14,68 \$
après 30 mois	17,11 \$ (16,61 \$)	17,61 \$	18,11 \$

2. Entretien électrique, entretien mécanique et autres salariés

	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004
	/heure	/heure	/heure
min.	20,59 \$ (20,09 \$)	21,09 \$	21,59 \$
max.	23,44 \$ (22,94 \$)	23,94 \$	24,44 \$

Augmentation générale

1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié actif en date du 22 août 2002 et de retour au travail au redémarrage des opérations conformément aux modalités du "Protocole de retour au travail" a droit à un montant de 500 \$ visant à tenir compte du fait que, dorénavant, les augmentations salariales prévues entrent en vigueur à comp-

ter du 1^{er} septembre de chaque année d'application de la convention et de l'application rétroactive au 1^{er} mai 2002 de l'augmentation salariale entrant en vigueur le 1^{er} septembre 2002.

Le montant forfaitaire est versé au plus tard le 30 septembre 2002.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base : 2002 — mai 2001
2003 — mai 2002
2004 — mai 2003

Mode de calcul

2002

Si l'augmentation de l'IPC de mai 2002 par rapport à celui de mai 2001 excède 2,85 %, un montant équivalant à 1 % du total du salaire versé sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC, et ce, jusqu'à un maximum de 4,15 %.

2003

Si l'augmentation de l'IPC de mai 2003 par rapport à celui de mai 2002 excède 2,75 %, un montant équivalant à 1 % du total du salaire versé sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC, et ce, jusqu'à un maximum de 4,25 %.

2004

Si l'augmentation de l'IPC de mai 2004 par rapport à celui de mai 2003 excède 2,7 %, un montant équivalant à 1 % du total du salaire versé sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC, et ce, jusqu'à un maximum de 4,3 %.

Mode de paiement

2002

Le montant déterminé sera payé sous forme de montant forfaitaire et ne sera pas intégré aux taux de salaire, et ce, pour les heures normales travaillées pendant la période du 1^{er} juin 2002 au 31 mai 2003.

2003 et 2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

• Primes

Soir : 0,40 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Disponibilité : 1 heure payée au taux normal/jour

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur

Outils personnels : (200 \$) 225 \$/an pour maintenir les outils en bon état — agent d'entretien

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de services	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
20 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

3 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour l'assurance vie facultative qui est payée à 100 % par le salarié.

N.B. La prime acquittée par le salarié comprend la totalité de celle due en vertu du régime d'assurance groupe pour le maintien de la protection du revenu en cas d'invalidité de courte durée.

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel
- mort accidentelle : 1 fois le salaire annuel
- mutilation accidentelle : maximum 1 fois le salaire annuel
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 500 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

- salarié : 1 ou 2 fois le salaire annuel
- mort et mutilation accidentelles : maximum 250 000 \$ par tranche de 10 000 \$

Le salarié a la possibilité d'assurer son conjoint et ses enfants.

2. Congés de maladie

Le salarié qui a 6 mois de service a droit à un crédit de 16 heures payées au 1^{er} mai de chaque année et, par la suite, à 4 heures/mois jusqu'à concurrence de 40 heures/an.

Le salarié peut utiliser 16 de ces heures en congés personnels, 24 de ces heures s'il travaille sur un horaire de 12 heures/jour.

Les heures non utilisées sont payables au salarié lors de la paye précédant celle des vacances **N**.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire brut pour une durée maximale de 15 semaines

Début : à compter du 6^e jour ouvrable consécutif d'absence

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % des premiers 3 000 \$ du salaire brut mensuel plus 40 % de l'excédent jusqu'à un maximum de 4 000 \$/mois, et ce, pour toute la durée d'un programme de réadaptation qui favorise le retour au travail du salarié invalide

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée, et ce, sans franchise ; après une franchise annuelle de 25 \$/salarié ou 50 \$/famille, remboursement à 80 % des frais médicaux admissibles incluant les médicaments sur ordonnance, les frais d'une infirmière privée sur ordonnance jusqu'à un maximum 10 000\$/an ; remboursement à 80 % des frais d'un chiropraticien, ostéopathe, psychologue, naturopathe, physiothérapeute, podiatre, orthophoniste ou audiologiste, acupuncteur, ergothérapeute ou massothérapeute, et ce, jusqu'à concurrence de 500 \$/an/spécialiste ; remboursement des frais de radiographies jusqu'à un maximum de 35 \$/an ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Frais assurés : remboursement à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum de 2 000 \$ pour un enfant de 6 ans et plus et de moins de 19 ans au début du traitement. Cette couverture ne peut s'appliquer pour un même enfant qu'à une seule occasion pendant la vie de l'enfant.

6. Soins oculaires

Frais assurés : coût d'achat de lunettes ou de lentilles jusqu'à un maximum de 175 \$/24 mois ; examen de la vue jusqu'à un maximum de 40 \$/24 mois

7. Régime de retraite

Cotisation : le salarié et l'employeur versent respectivement un montant égal à 3 % du salaire de base du salarié. De plus **N**, à compter du 1^{er} septembre 2003, l'employeur convient de verser un montant supplémentaire égal à 0,5 % du salaire de base du salarié pourvu que celui-ci verse également le même montant à titre de cotisation.

Le salarié peut verser des cotisations volontaires en excédent de celles requises, mais sans participation équivalente de l'employeur.

8

Groupe Permacon (Anjou)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7625

— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 120
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2002
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2006
- **Date de signature :** 17 mai 2002

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier et autres occupations

1^{er} mars 2002 1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005

/heure 17,40 \$ (16,98 \$)	/heure 17,93 \$	/heure 18,37 \$	/heure 18,93 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

2. Conducteur de chariot élévateur, 30 salariés

1^{er} mars 2002 1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005

/heure 17,94 \$ (17,50 \$)	/heure 18,48 \$	/heure 18,94 \$	/heure 19,51 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

3. Technicien en électrodynamique

1^{er} mars 2002 1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005

/heure 24,77 \$ (24,17 \$)	/heure 25,52 \$	/heure 26,16 \$	/heure 26,94 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

N.B. Le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins que le taux de sa classification pendant les premiers 45 jours de travail et 1 \$/heure de moins à compter du 46^e jour. Après 1 an, le salarié reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

1^{er} mars 2002 1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005

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

Montant forfaitaire

Le 1^{er} février 2004, l'employeur verse à tous les salariés qui ont terminé leur période de probation et qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté à cette même date, un montant de 125 \$, moins l'ensemble des déductions légales requises.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} mars 2002 au 17 mai 2002.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,80 \$/heure

«Facilitateur» : 0,50 \$/heure — salarié affecté à la réparation de palettes/quart de travail si nécessaires selon les modalités prévues

- **Allocations**

Bottines de sécurité : fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis pour le salarié permanent jusqu'à un maximum de (120 \$) 140 \$ avant taxes

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

Manteaux et pantalons d'hiver :

(115 \$) 150 \$/3 ans — conducteur de chariot élévateur

150 \$/3 ans **N** — autres salariés, pour un manteau et/ou veste d'hiver

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

Outils personnels : remplacés par l'employeur par suite d'un incendie survenu sur la propriété de l'employeur ou lorsque brisés au travail — mécanicien et électricien

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

N.B. Un salarié a la possibilité de cumuler une banque d'un maximum de 80 heures en temps normal de travail. Ces heures sont payées et prises uniquement en semaine complète de vacances, et ce, avec l'autorisation du superviseur.

Paie supplémentaire

Le salarié qui (a accumulé 25 ans d'ancienneté a droit à 1 semaine supplémentaire payée à 2 % et, par la suite, à une autre semaine supplémentaire payée à 2 % tous les 5 ans) atteint 1 an, 5 ans, 10 ans, 15 ans, 20 ans, 25 ans et plus d'ancienneté entre le 1^{er} mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante a droit à une indemnité de vacances supplémentaire. Cette indemnité est égale à la différence entre le pourcentage de paie de vacances auquel il sera admissible au 1^{er} mai suivant, et ce, au prorata du nombre de mois complets entre la date où il a atteint cette ancienneté, et le 1^{er} mai suivant.

Cette indemnité est versée au même moment que sa paie de vacances.

(**N.B.** Le salarié doit avoir travaillé un minimum de 9 mois pendant la dernière année **R**.)

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé parental

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde, et ce, pour la durée prévue à l'assurance emploi.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 60 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Le salarié qui a (5) 1 an(s) d'ancienneté a droit à 0,5 jour/mois de travail jusqu'à un maximum de 3 jours/an. Les jours non utilisés au cours d'une année sont remboursés au moment du versement de la paie de vacances de l'année suivante.

2. Régime de retraite

Le REER collectif existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue jusqu'à un maximum de (10 \$) 15 \$/sem./salarié, 17,50 \$/sem. à compter du 1^{er} mars 2004.

Supérieur Propane inc. (Saint-Romuald, Brigham, Drummondville, Ville Sainte-Catherine, Prévost, Saint-Georges-de-Beauce, Gatineau, Rimouski, Gaspé-Est et New Richmond)

**et
Le Syndicat international des travailleurs du verre, mouleurs, poterie, plastique et autres, local 342 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (165) 147
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 17 ; hommes : 130
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2001
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2005
- **Date de signature** : 29 juillet 2002
- **Durée normale du travail**
6 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Commis de bureau et adjoint administratif**
(37,5) 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général

1^{er} juill. 2002 1^{er} mai 2003 1^{er} mai 2004

/heure	/heure	/heure
14,73 \$	15,13 \$	15,53 \$
(14,13 \$)		

2. Livreur de citerne 6 roues et grue, 40 salariés

1^{er} juill. 2002 1^{er} mai 2003 1^{er} mai 2004

/heure	/heure	/heure
17,02 \$	17,42 \$	17,82 \$
(16,42 \$)		

3. Service spécial

1^{er} juill. 2002 1^{er} mai 2003 1^{er} mai 2004

/heure	/heure	/heure
18,31 \$	18,71 \$	19,11 \$
(17,71 \$)		

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

1^{er} juill. 2002 1^{er} mai 2003 1^{er} mai 2004

0,60 \$/heure 0,40 \$/heure 0,40 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié activement à l'emploi le 29 juillet 2002, à l'exception de celui inscrit sur la liste de rappel, a droit à un montant forfaitaire de 250 \$.

• Primes

Nuit : 0,50 \$/heure — entre 12 h et 6 h

• Allocations

Souliers de sécurité : (90 \$) 100 \$/paire* à raison d'une paire pour l'été et d'une autre pour l'hiver — salarié affecté aux services extérieurs

* Taxes non incluses.

Uniformes : l'employeur paie 100 % du coût des uniformes requis et les remplace au besoin selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

(9) 8 jours/an

• Congés mobiles

(2) 3 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie un montant équivalant à (2,5 %) 2,75 % du salaire de base versé à l'ensemble des salariés de l'unité d'accréditation au cours du mois précédent

1. Congés de maladie

Le salarié qui a terminé sa période de probation, soit après 6 mois d'emploi continu, aura accumulé un crédit de 3 jours. Par la suite, il a droit à 1 jour/mois de service continu, et ce, jusqu'à un maximum de 20 jours ouvrables. Les jours accumulés sont appliqués en totalité ou en partie à toute maladie et l'accumulation du nouveau crédit recommence après chaque maladie à raison de 1 jour/mois de service continu, et ce, jusqu'à un maximum de 20 jours ouvrables.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,10 \$) 0,20 \$/heure/salarié permanent participant aux Fonds de solidarité, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/sem.

**La compagnie de la Baie d'Hudson (Lachine)
et**

L'Union des employés du transport section locale et industries diverses, local 931 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 200

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 84 ; hommes : 116

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 15 juin 2002
Échéance de la présente convention : 15 juin 2007
- **Date de signature** : 30 juillet 2002
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Manutentionnaire classe 4

	16 juin 2002	16 juin 2003	16 juin 2004	16 juin 2005
début	/heure 8,50 \$ (10,55 \$)	/heure 8,50 \$	/heure 8,50 \$	/heure 8,50 \$
après 9 750 heures (après 3 900 heures)	16,73 \$ (16,56 \$)	16,98 \$	17,23 \$	17,58 \$

16 juin 2006

/heure
8,50 \$
17,93 \$

2. Manutentionnaire classe 3, 109 salariés

	16 juin 2002	16 juin 2003	16 juin 2004	16 juin 2005
début	/heure 9,50 \$ (13,27 \$)	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
après 9 750 heures (après 3 900 heures)	17,71 \$ (17,53 \$)	17,97 \$	18,24 \$	18,61 \$

16 juin 2006

/heure
9,50 \$
18,98 \$

3. Électromécanicien classe «C»

	16 juin 2002	16 juin 2003	16 juin 2004	16 juin 2005
début	/heure 17,00 \$ (15,88 \$)	/heure 17,00 \$	/heure 17,00 \$	/heure 17,00 \$
après 9 750 heures (après 3 900 heures)	23,00 \$ (20,34 \$)	23,35 \$	23,70 \$	24,17 \$

16 juin 2006

/heure
17,00 \$
24,65 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale et reclassification des emplois.

Augmentation générale

16 juin 2002	16 juin 2003	16 juin 2004	16 juin 2005	16 juin 2006
1 %*	1,5 %	1,5 %	2 %	2 %

* Appliqué sur le maximum de l'échelle salariale.

Montants forfaitaires

Le salarié permanent encore à l'emploi le 30 juillet 2002 a droit à un montant brut de 150 \$ qui lui est payé dans la période de paie se terminant le 13 juillet 2002.

Le salarié permanent à l'emploi le 30 juillet 2002 et toujours à l'emploi le 21 septembre 2002 a droit à un autre montant brut de 150 \$ qui lui est payé dans la période de paie se terminant le 21 septembre 2002.

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure — entre 15 h et 23 h

Nuit : 0,85 \$/heure — entre 23 h et 7 h

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure — salarié permanent d'au moins 1 an d'ancienneté sur l'équipe de soir ou de nuit et de (3) 2 ans d'ancienneté sur l'équipe de jour

Service à la clientèle : 0,35 \$/heure — polisseur et rembourreur permanents

• Allocations

Bottines de sécurité :

110 \$/an (maximum) — salarié permanent

110 \$/2 ans **[N]** — salarié auxiliaire

Uniformes et vêtements de travail :

fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié permanent

2 sarraus, salopettes ou tabliers maximum/2 ans au choix du salarié — salarié auxiliaire de l'intérieur

• Jours fériés payés

11 jours/an — salarié permanent

8 jours/an — salarié auxiliaire

(10 jours/an — salarié auxiliaire qui, au 1^{er} juin de l'année en cours, a complété 975 heures mais moins de 1 200 heures **[R]**)

• Congé mobile

1 jour/an — salarié permanent

• Congés annuels payés

SALARIÉ PERMANENT

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

SALARIÉ AUXILIAIRE

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
(4 ans* [R])	(3 sem.)	(6 %)
5 ans	3 sem.	6 %
(10 ans* [R])	(4 sem.)	(8 %)
(15 ans* [R])	(5 sem.)	(10 %)
(20 ans* [R])	(6 sem.)	(12 %)

(*Salarié qui a effectivement travaillé plus de 975 heures, mais moins de 1 200 heures pendant les 12 mois précédant l'année en cours. **[R]**)

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

(La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance. Sur demande écrite, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de 3 mois.) Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

• **Avantages sociaux**

1. Assurance groupe :

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire et un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur avec les modifications prévues.

Prime : l'employeur contribue pour 0,02 \$/heure normale travaillée/salarié permanent.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite ainsi qu'un régime enregistré d'épargne retraite collectif.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004
3 %	3 %	4 %

• **Primes**

Nuit : (0,65 \$) 1 \$/heure — (salarié dont les deux tiers de l'horaire de travail se situe entre 23 h et 6 h) pour chacune des heures travaillées entre 24 h et 6 h

Lit pliant supplémentaire et lit de bébé : (1,15 \$) 1,25 \$/lit — préposé aux chambres

Lavage des tapis : (0,35 \$) 0,40 \$/heure — équipier à l'entretien ménager

Cirage de souliers **N :** 3 \$/paire de souliers

Consignation : (1 \$) 1,10 \$/article — au capitaine ou au chasseur au moment où l'article est déposé en consigne

Frais de service de restaurant, bar et Club Level :

15 % — serveur qui sert un client qui fait partie d'un «Tour» dont le prix inclut le coût des repas au restaurant ou lorsqu'un groupe de 8 personnes et plus réserve au préalable au restaurant ; salarié qui fait le service à l'occasion des fêtes de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques et la fête des Mères si un menu spécial est fait ainsi que pour toute occasion pour laquelle un menu spécial est fait ; salarié qui fait le service dans les cas de «testing banquet» calculé sur 75 % du prix du repas ; frais de service basé sur le prix de vente avant taxe et ajouté à toute facture du personnel cadre et des membres de la direction

(1,10 \$) 1,30 \$/client enregistré — majordome du Club Level affecté au service du petit déjeuner

(0,25 \$) 0,50 \$/client enregistré — majordome du Club Level affecté au service du soir pour le service des canapés et du café

Frais de service aux chambres :

15 % des frais de service ajoutés à la facture de tout client (1,30 \$) 1,75 \$/chambre — livraison de (panier de fruits, de vin et de fromages, de cadeaux journaliers, de fleurs) biens comestibles et de boissons alcoolisées ou non

(1,30 \$) 1,75 \$/livraison — café au 6^e étage ou lors de réunion du personnel, livraison à un membre de la direction ou à son (sa) conjoint(e)

(1,70 \$) 1,90 \$/chambre — livraison de gratuités extérieures (2,65 \$) 2,90 \$ — installation d'un minibar

(8,60 \$) 9,50 \$/chambre — installation d'un bar complet

(11,45 \$) 12,60 \$/chambre — installation d'un bar de luxe

(13,20 \$) 14,50 \$ — mise en place pour réception sans service

15 % du prix de revient du repas, réception, etc. — réception avec service

15 \$/heure, minimum 4 heures **N** — lorsqu'une fonction nécessite un barman ou un serveur en salle

Bureau des chasseurs :

(2 \$) 2,20 \$/bagage — à l'arrivée ou au départ de tout arrivage de groupe sous contrat et **N** 3 \$/chambre enregistrée pour le groupe «Safeway» pendant les 1^{re} et 2^e années de la convention, 4 \$ pour la 3^e année, et ce, tant à l'arrivée qu'au départ

11

Le Centre Sheraton Montréal et Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses du Sheraton Centre — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (400) 425
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2005
- **Date de signature :** 2 août 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Chasseur, serveur et majordome

1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004
/heure 10,89 \$ (10,57 \$)	/heure 11,21 \$	/heure 11,66 \$

2. Préposé aux chambres, couturière et autres occupations, 180 salariés

1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004
/heure 14,82 \$ (14,39 \$)	/heure 15,27 \$	/heure 15,88 \$

3. Chef de brigade/cuisine

1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004
/heure 20,84 \$ (20,23 \$)	/heure 21,46 \$	/heure 22,32 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,25 \$/heure de moins que le taux horaire normal de sa classification tant qu'il n'a pas complété 720 heures de travail. Par la suite, il reçoit le taux horaire normal de sa classification.

0,10 \$/facture livrée **N** de nuit — si le nombre de factures est inférieur à 400

0,15 \$/facture livrée **N** de nuit — si le nombre de factures est supérieur à 400

BANQUETS

Nettoyage : (10,35 \$) 11,40 \$/événement — salarié affecté au nettoyage après un banquet

Livraison d'un minibar supplémentaire **N :** 2,90 \$/livraison dans une chambre

Frais de service :

(98 \$) 108 \$/banquet — cuisinier qui fait une coupe ou une présentation en salle

11,5 % du prix de vente — banquet promotionnel et/ou complémentaire et/ou à prix réduit et/ou gratuit

11,5 % — serveur pour service sur la nourriture et le vin incluant le champagne, serveur sur la table des douceurs «sweet table»

15 % — serveur, dans le cas d'un «C.O.D.» incluant vin et/ou champagne

Frais de débouchonnage et de service : — serveur

(11,50 \$) 12,65 \$/bouteille d'alcool de 40 onces

(7 \$) 7,70 \$/bouteille d'alcool de 26 onces

(3,50 \$) 3,85 \$/bouteille de vin

(7 \$) 7,70 \$/vinier

(7 \$) 7,70 \$/bouteille de champagne incluant le vin mousseux

(8,50 \$) 9,35 \$/magnum de champagne incluant le vin mousseux

(0,35 \$) 0,40 \$/liqueur douce, eau gazeuse, eau

(0,40 \$) 0,45 \$/bière

Barman :

11,5 % du total des ventes de son bar

(17,50 \$) 19,25 \$ en montant forfaitaire pour toute vente de 450 \$ et moins lors d'un bar en plus de la fonction

Souper thématique :

(5,25 \$) 5,75 \$/souper — serveur qui effectue des parades

(10,50 \$) 11,50 \$/souper — salarié qui effectue une parade avec feu de Bengale

• Allocations

Souliers de sécurité : 1 paire/an, maximum (70 \$) 77 \$/an — salarié permanent qui travaille normalement à la cuisine, à la plonge, équipiers de banquets et à l'entretien ménager, magasinier, préposé aux minibars, salarié de la conciergerie, laveur à la buanderie et **N** salarié au Boulevard, préposé aux chambres ainsi que majordome

Le salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail bénéficie, aux mêmes conditions, d'un remboursement maximum de (35 \$) 39 \$/an.

Outils : (87 \$) 96 \$/an maximum — salarié à temps plein de la cuisine qui doit fournir ses couteaux et/ou spatules, queue-de-rat, cuillères de bois, économes, cuillères parisiennes

Uniformes, vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Bas de nylon **N :** 77 \$/an — salariée à temps plein requis de porter des bas de nylon au travail

Le salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail bénéficie, aux mêmes conditions, d'un remboursement de 39 \$/an.

• Jours fériés payés

10 jours/an — salarié à temps plein

N.B. Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation reçoit, en compensation des jours fériés, une indemnité égale à 4,8 % du salaire gagné à chacune de ses paies.

• Congés mobiles

2 jours/an — salarié à temps plein

• 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 %
22 ans N	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de **N** 18 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée à plein temps qui a 1 an de service continu et plus a droit jusqu'à un maximum de 3 journées complètes divisibles en demi-journées, pour des visites médicales liées à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme.

La salariée qui a 1 an de service continu et plus a droit à une indemnité équivalente à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des semaines de son congé de maternité.

La salariée doit revenir au travail dans les 18 semaines qui suivent le début du congé de maternité. Sur présentation d'un certificat médical, elle a droit à une prolongation de son congé de maternité pour la durée prescrite par le médecin.

La salariée a droit à 1 jour supplémentaire lors de sa sortie de l'hôpital à la suite de la naissance d'un enfant ou pour un jour d'initiation lié aux convictions religieuses.

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.

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (1 an) 70 semaines pour s'occuper de son enfant, à la condition que son conjoint n'en bénéficie pas également s'il est lui aussi salarié de l'employeur.

2. Congé de paternité

2 jours payés

Le salarié a droit à 5 jours dont les deux premiers sont payés s'il justifie de 60 jours de service continu **N**.

(Le salarié peut prendre un congé sans solde d'un maximum de 7 jours en prolongation de son congé de paternité **R**.)

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (1 an) 70 semaines, à la condition que son épouse n'en bénéficie pas également si elle est aussi salariée de l'employeur.

3. Congé d'adoption

2 jours payés

Le salarié a droit à 5 jours dont les deux premiers sont payés s'il justifie de 60 jours de service continu. Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde. **N**

(De plus, la ou le salarié peut prendre un congé sans solde d'un maximum de 7 jours en prolongation de son congé d'adoption **R**.)

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (1 an) 70 semaines (si, lors de l'adoption, l'enfant adopté est âgé d'un maximum de 7 ans).

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié admissible ; à compter **N** de la 3^e année de la convention, l'employeur s'engage à payer 25 % du coût total de l'assurance salaire de longue durée, et ce, jusqu'à un maximum de 30 000 \$

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an de service continu a droit à un crédit de 6 jours de congés de maladie. Les congés de maladie sont payés à compter de la 2^e journée consécutive d'absence.

Les jours non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont payés au plus tard le 15 décembre suivant au taux horaire du salarié au moment du paiement.

Le salarié à temps plein qui, au cours d'une année, a épuisé son crédit de 6 jours a droit à une 7^e et une 8^e journées de maladie payées. Ces journées ne sont pas remboursables si elles ne sont pas utilisées.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement (3 %) 4 % du taux horaire normal/heure travaillée ; cependant, le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel s'il le désire, sans pour autant changer l'obligation de l'employeur

La participation au REER collectif «Bâtirente» est obligatoire et le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel s'il le désire sans pour autant changer l'obligation de l'employeur.

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 selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

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 renouvellement 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 occupations 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 Julie Giguère, sous la supervision de Josée Marotte.