

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-12-18)

## **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 (2002-12-18)*

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
<b>MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE</b>			
Qit-Fer et Titane inc. (Havre-Saint-Pierre)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 4466 — FTQ	1	3
<b>ALIMENTS</b>			
General Mills Pillsbury, division boulangerie et service alimentaire ltée, usine de Saint-Hubert	Le Syndicat des salariés et des salariées de l'industrie des pâtes surgelées — CSD	2	4
Olymel, société en commandite (Berthierville)	Le Syndicat des employés de l'abattoir de Berthierville — CSN	3	6
<b>PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER</b>			
SPB Canada inc. (Montréal), division du carton ondulé	Le Syndicat des employés de SPB — CSN	4	7
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
Imprimerie Quebecor World Saint-Jean, secteur lithographie	Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ	5	9
<b>PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX</b>			
Tuyaux Wolverine (Canada) inc., exploitation de Montréal	Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932 — FTQ	6	10
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Crown Cork & Seal Canada inc. (Montréal)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9222 — FTQ	7	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES</b>			
Beauce Composites inc. (Sainte-Clothilde et East Broughton)	Le Syndicat des salariés de Beauce Composites inc.— CSD	8	13
Victoria Précision inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Victoria Précision — CSN	9	14
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>			
Chip Reit N° 21 opérations ltéeHôtel des Gouverneurs Sainte-Foy	Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de l’Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy — CSN	10	15
WWW Hotels (PB-Ten) Company occupant et gestionnaire des locaux du Hilton Bonaventure (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Bonaventure — CSN	11	17
NOTES TECHNIQUES .....			20

**Qit-Fer et Titane inc. (Havre-Saint-Pierre)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 4466  
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (208) 203
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 9 ; hommes : 194
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** exploitation minière
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2007
- **Date de signature :** 25 octobre 2002
- **Durée normale du travail**  
(8 ou 12) 8, 10 ou 12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

**Salaires**

1. Manœuvre

1 <sup>er</sup> sept. 2002	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2006
/heure 21,11 \$ (20,90 \$)	/heure 21,27 \$	/heure 21,43 \$	/heure 21,59 \$	/heure 21,85 \$

2. Mécanicien général, 65 salariés

1 <sup>er</sup> sept. 2002	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2006
/heure 25,760 \$ (25,475 \$)	/heure 25,995 \$	/heure 26,230 \$	/heure 22,6465 \$	/heure 26,800 \$

3. Électricien

1 <sup>er</sup> sept. 2002	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2006
/heure 26,07 \$ (25,78 \$)	/heure 26,31 \$	/heure 26,55 \$	/heure 26,79 \$	/heure 27,13 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> sept. 2002	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2005
0,20 \$/heure + 0,16 \$ d'indemnité de vie chère	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure

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

0,25 \$/heure

**Ajustements**

Différentiel entre les classes :

	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2005
0,310 \$/heure	0,315 \$/heure	0,320 \$/heure	0,325 \$/heure

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

0,330 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

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

**Mode de calcul**

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC. Ce montant sera réduit d'un montant égal à la somme de tous les ajustements précédents, s'il y a lieu, qui aurait été intégré aux taux de salaire.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le 1<sup>er</sup> calcul sera fait en comparant l'IPC de juillet 2002 par rapport à celui d'avril 2002.

**Mode de paiement**

Un montant non intégré aux taux horaires sera payé pour toutes les heures travaillées à compter du 1<sup>er</sup> jour de la période de paie la plus rapprochée du jour d'ajustement, soit les 1<sup>er</sup> septembre et 1<sup>er</sup> décembre de 2002, 2003, 2004, 2005 et 2006, les 1<sup>er</sup> mars et 1<sup>er</sup> juin de 2003, 2004, 2005, 2006 et 2007.

Cependant, le montant payable le 31 août de chaque année est intégré aux taux horaires le 1<sup>er</sup> septembre suivant, sauf celui du 31 août 2007 qui est intégré à la même date.

- **Primes**

**Soir :** 0,30 \$/heure — de 16 h à 24 h, salarié en rotation

**Nuit :** 0,60 \$/heure — de 0 h à 8 h, salarié en rotation

**Dimanche :** 50 % du taux horaire

**Travail à la mine :** 0,75 \$/heure

**Réorganisation du travail :** 0,30 \$/heure — mécanicien général et **[N]** électricien en poste avant le 1<sup>er</sup> juin 2000

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6,56 %
3 ans	4 sem.	8,75 %
10 ans	5 sem.	10,93 %
25 ans	6 sem.	13,12 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a terminé sa période de probation a droit à un congé sans solde n'excédant pas 28 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de la naissance. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de la naissance.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation écrite de son médecin.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé sans solde pour une période d'au plus 12 semaines.

La salariée qui allaite son enfant peut prolonger ce congé pour une autre période supplémentaire de 12 semaines.

## 2. Congé de paternité

2 jours payés

## 3. Congé d'adoption

2 jours payés

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

## 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 scolaire 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 : le salarié paie 3,50 \$/mois

#### 1. Assurance vie

##### RÉGIME DE BASE

Indemnité :

- salarié : (30 000 \$) 45 000 \$
- mort accidentelle : double indemnité
- retraité : (10 000 \$) 12 500 \$
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 3 000 \$

##### RÉGIME OPTIONNEL

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

- salarié : (30 000 \$) 45 000 \$

#### 2. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : (460 \$) 468 \$/sem., 476 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003, 484 \$/sem. au 1<sup>er</sup> septembre 2004, 492 \$/sem. au 1<sup>er</sup> septembre 2005 et 500 \$/sem. au 1<sup>er</sup> septembre 2006, et ce, pour la période décrite au tableau suivant :

Service	Durée
moins de 1 an	26 sem.
1 an et plus	39 sem.

La durée inclut la période de 15 semaines de prestations d'assurance emploi.

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

##### LONGUE DURÉE

La durée de service longue durée est applicable au salarié

Prestation : 60 % des gains mensuels de base jusqu'à un maximum de (1 500 \$) 1 580 \$/mois, 1 660 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003, 1 740 \$/mois au 1<sup>er</sup> septembre 2004, 1 820 \$/mois au 1<sup>er</sup> septembre 2005, 1 900 \$/mois au 1<sup>er</sup> septembre 2006, et ce, jusqu'à l'âge normal de la retraite

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais pour une chambre semi-privée, l'excédent de 90 % sans limite de jours dans une année civile et sans franchise ; autres frais admissibles remboursables à 90 % après une franchise annuelle de 15 \$/personne et 30 \$/famille

## 4. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

### General Mills Pillsbury, division boulangerie et service alimentaire ltée, usine de Saint-Hubert et Le Syndicat des salariés et des salariées de l'industrie des pâtes surgelées — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (179) 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50% ; hommes : 50%
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :**  
31 décembre 2004
- **Date de signature :** 8 juillet 2002
- **Durée normale du travail**  
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide général, 80 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004
/heure 13,36 \$ (13,10 \$)	/heure 13,43 \$	/heure 13,77 \$	/heure 14,11 \$

2. Électrotechnicien et électromécanicien

1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004
/heure 20,40 \$ (20,00 \$)	/heure 20,50 \$	/heure 21,01 \$	/heure 21,54 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de salaire de la fonction dont il est titulaire, et ce, pour les 65 premiers jours travaillés. Par la suite, il reçoit 100 % du taux horaire de la fonction.

Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004
2 %	0,5 %	2,5 %	2,5 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 8 juillet 2002. Le montant est versé dans les 15 jours suivant le 8 juillet 2002.

### • Primes

**Soir :** (0,55 \$) 0,60 \$/heure

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

**Travail dans le congélateur :** 0,35 \$/heure — opérateur de chariot élévateur pour le quart de travail au complet

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** (85 \$) 95 \$/an maximum ; l'employeur défraie 100 % du coût des chaussures pour le salarié de l'expédition, du département de la maintenance et **[N]** de la salubrité.

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

**Outils **[N]** :** 250 \$/an — électrotechnicien et électromécanicien pour le remplacement, l'entretien ou la réparation de leurs outils

- **Jours fériés payés**

(11) 12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal ou 4 %
3 ans	3 sem.	taux normal ou 6 %
8 ans	4 sem.	taux normal ou 8 %
15 ans	5 sem.	taux normal ou 10 %
20 ans <b>[N]</b>	6 sem.	taux normal ou 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 de son médecin traitant. Cependant, le congé de maternité ne pourra débuter avant la 8<sup>e</sup> semaine de grossesse.

- 2. Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 3. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 4. Congé parental **[N]****

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel l'enfant 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 90 % par l'employeur et 10 % par le salarié pour le régime de base ; payée à 100 % par le salarié pour le régime facultatif

**N.B.** Un plafond maximum annuel de 50 \$ pour le régime de base individuel et de 100 \$ pour le régime de base familial a été fixé pour les remboursements combinés des régimes d'assurance maladie et de soins dentaires. Une fois le plafond maximum annuel atteint dans l'année civile courante, le salarié est remboursé pour la totalité des dépenses encourues pour la balance de l'année, et ce, selon les modalités prévues **[N]**.

RÉGIME DE BASE

- 1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : 2 fois le salaire annuel normal

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

- 2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ; 6<sup>e</sup> jour, maladie

- 3. Assurance maladie**

Frais assurés : les frais prévoient entre autres le remboursement d'une cure de désintoxication jusqu'à un maximum de 2 000 \$.

**N.B.** L'employeur accepte de fournir une carte médicaments au salarié afin que celui-ci n'ait qu'à assumer sa portion de 10 % des coûts le cas échéant **[N]**.

- 4. Soins dentaires**

Prime : payée à 90 % par l'employeur et 10 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base admissibles sans maximum ; remboursement à 50 % des soins de restauration jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/ personne assurée

- 5. Soins oculaires :**

Frais assurés : remboursement des frais pour les soins de la vision jusqu'à un maximum de 200 \$/2 ans

RÉGIME FACULTATIF

Le régime comprend une (assurance maladie complémentaire **[R]**), une assurance vie supplémentaire, une assurance pour mort et mutilation accidentelles, une assurance salaire de longue durée. De plus **[N]**, le régime comprend une assurance vie pour personnes à charge et une assurance vie supplémentaire pour le conjoint.

- 1. Assurance vie**

Prestation :

— salarié : 2 fois le salaire annuel normal

— mort et mutilation accidentelles : variable entre 50 000 \$ et 500 000 \$ pour le salarié et ses personnes à charge selon l'option choisie par le salarié

- 2. Assurance salaire**

LONGUE DURÉE

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

Début : après les prestations de courte durée

**Autres avantages**

- 1. Congés de maladie**

Le salarié qui a 1 an de service au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année a droit à un crédit de 15 heures d'absence pour maladie sans réduction de sa rémunération.

Le solde des heures d'absence pour maladie non utilisées par le salarié est accumulé sur une base annuelle, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre et le solde du crédit initial lui est payé au plus tard le 31 janvier de chaque année.

## 2. Régime de retraite **N**

Il existe un REER collectif auquel le salarié peut adhérer sur une base volontaire.

Un régime de retraite est instauré dans les 90 jours suivant le 8 juillet 2002. La contribution de l'employeur et du salarié est respectivement de 1 % des gains bruts hebdomadaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 et 1,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2004.

### 3

#### Olymel, société en commandite (Berthierville) et Le Syndicat des employés de l'abattoir de Berthierville — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (430) 510
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 30 % ; hommes : 70 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2002
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2007
- **Date de signature :** 8 juillet 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Entretien/maintenance**  
10 heures/j, 40 heures/sem.  
(moyenne de 40 heures/sem.) 10 heures/j, 40 heures/sem.  
— équipe rotative

#### • Salaires

1. Salarié d'usine, 407 salariés

8 juill. 2002	1 <sup>er</sup> sept. 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
/heure 15,80 \$ (15,60 \$)	/heure 15,95 \$	/heure 16,15 \$	/heure 16,30 \$	/heure 16,50 \$
1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> sept. 2006
/heure 16,65 \$	/heure 16,85 \$	/heure 17,00 \$	/heure 17,20 \$	/heure 17,35 \$

2. Salarié d'entretien/maintenance

8 juill. 2002	1 <sup>er</sup> sept. 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
/heure 16,80 \$ (16,60 \$)	/heure 16,95 \$	/heure 17,15 \$	/heure 17,30 \$	/heure 17,50 \$
1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> sept. 2006
/heure 17,65 \$	/heure 17,85 \$	/heure 18,00 \$	/heure 18,20 \$	/heure 18,35 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 70 % du taux de sa classification à l'embauche, 80 % après 12 mois, 90 % après 24 mois. Après 36 mois, le salarié reçoit le taux de la classification.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2003, le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de sa classification à l'embauche, 90 % après 1 an d'ancienneté. Après 2 ans d'ancienneté, le salarié reçoit le taux de la classification.

#### Augmentation générale

8 juill. 2002	1 <sup>er</sup> sept. 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
0,20 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure
1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> sept. 2006
0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,15 \$/heure

#### Rétroactivité

Le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à un montant égal à 0,35 \$/heure pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> mars 2002 au 8 juillet 2002.

#### • Primes

**Nuit :** 0,40 \$/heure — (travail sur une autre équipe que la première) horaire de travail qui débute entre 14 h 45 et 4 h

#### • Allocations

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

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

**Outils :** fournis et entretenus au besoin par l'employeur lorsque requis

#### • 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 %
30 ans <b>N</b>	6 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 reprendre son travail entre le 45<sup>e</sup> et le 365<sup>e</sup> 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

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

Un seul des deux conjoints qui travaillent pour le même employeur peut bénéficier d'un tel congé.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de (8 \$) 10,37\$/sem./protection familiale, 11,85 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> mars 2003, 13,33 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2004 et 14,82 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2005; (4,04 \$) 6,38 \$/sem./protection individuelle, 7,29 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> mars 2003, 8,20 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2004 et 9,11 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2005; 3,96 \$/sem./protection couverture exemptée **[N]**, 4,52 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> mars 2003, 5,09 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2004 et 5,66 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005

**1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de congés de maladie déterminé comme suit :

Ancienneté	Crédit
Moins d'un an	(6) 16 heures/(2) 4 mois complets d'ancienneté maximum (36) 48 heures
1 an	(36) 48 heures
7 ans	(52) 64 heures
10 ans	(68) 80 heures
15 ans	(88) 96 heures

Les heures non utilisées sont remboursées à la fin de l'année. Toutefois **[N]**, le salarié qui le désire peut demander que les heures de congés de maladie auxquelles il a droit lui soient payées en totalité au début de l'année ou en tout temps au cours de l'année.

Le nombre d'heures ainsi payées pour chaque journée d'absence est l'équivalent de 1/5 de la semaine normale de travail et ces heures sont payées au taux normal du salarié au moment du paiement.

**2. Régime de retraite **[N]****

À compter du 8 juillet 2002, un régime d'épargne retraite est mis en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie 0,5 % des gains bruts normaux/salarié qui a complété 6 mois de service continu, et ce, pour chaque heure travaillée incluant les heures payées pour les fêtes chômées et payées, les congés sociaux et les congés annuels mais excluant le temps de travail payé en heures supplémentaires et les primes de quart, dans un REER par l'intermédiaire du «Fondation». Le salarié paie un montant égal à la cotisation de l'employeur et peut le modifier sous réserve de la limite minimale.

**4**

**SPB Canada inc. (Montréal), division du carton ondulé et Le Syndicat des employés de SPB — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (158) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 3 ; hommes : 137
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 1<sup>er</sup> novembre 2010
- **Date de signature :** 24 octobre 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général, département de finition

24 oct. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2005	1 <sup>er</sup> nov. 2006	1 <sup>er</sup> nov. 2007
/heure 17,00 \$ (18,72 \$)	/heure 17,34 \$	/heure 17,69 \$	/heure 18,08 \$	/heure 18,49 \$

1<sup>er</sup> nov. 2008 1<sup>er</sup> nov. 2009

/heure 18,95 \$	/heure 19,43 \$
--------------------	--------------------

2. Opérateur «Flexos» et autres occupations, 35 salariés

24 oct. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2005	1 <sup>er</sup> nov. 2006	1 <sup>er</sup> nov. 2007
/heure 20,57 \$ (20,57 \$)	/heure 20,98 \$	/heure 21,40 \$	/heure 21,88 \$	/heure 22,37 \$

1<sup>er</sup> nov. 2008 1<sup>er</sup> nov. 2009

/heure 22,93 \$	/heure 23,51 \$
--------------------	--------------------

3. Maître électricien

«A-2»

24 oct. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2005	1 <sup>er</sup> nov. 2006	1 <sup>er</sup> nov. 2007
/heure 23,02 \$ (23,02 \$)	/heure 23,48 \$	/heure 23,95 \$	/heure 24,49 \$	/heure 25,04 \$

1<sup>er</sup> nov. 2008 1<sup>er</sup> nov. 2009

/heure 26,67 \$	/heure 27,34 \$
--------------------	--------------------

**N.B.** Reclassification de certains emplois.  
(Il existe des salariés payés au kilométrage **[R]**.)

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2005	1 <sup>er</sup> nov. 2006	1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008
2 %	2 %	2,25 %	2,25 %	2,5 %

1<sup>er</sup> nov. 2009  
2,5 %

**Montants forfaitaires**

Le salarié qui a complété sa période de probation et qui est à l'emploi actif le 24 octobre 2002 a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$.

Le salarié qui a complété sa période de probation et qui est à l'emploi actif le 1<sup>er</sup> novembre 2004 a droit à un montant forfaitaire de 1 200 \$.

• **Primes**

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

	1 <sup>er</sup> nov. 2004	1 <sup>er</sup> nov. 2006
<b>Nuit :</b> (0,70 \$) 0,75 \$/heure — de 23 h à 7 h	0,85 \$/heure	0,95 \$/heure



**Surveillance :**

0,25 \$/heure — remplacement temporaire d'un coordonnateur

0,25 \$/heure/opérateur supplémentaire — opérateur qui, en plus de conduire sa machine, surveille un autre opérateur à l'entraînement qui conduit une autre machine

**Mise en train de 4 couleurs et plus :** (0,50 \$) 0,75 \$/heure — opérateur d'imprimerie de la machinerie 425 et opérateurs des machines 560 et 565 (conducteur de presse 408 **R**)

- **Allocations**

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

**Souliers de sécurité :**

100 % du coût d'achat — salarié permanent du département de l'entretien

	<u>1<sup>er</sup> mai 2003</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2005</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2008</u>
80 \$/an — autres salariés	100 \$/an	110 \$/an	120 \$/an

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

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

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

	<u>1<sup>er</sup> déc. 2006</u>	<u>1<sup>er</sup> déc. 2009</u>
<b>Outils :</b> (200 \$) 225 \$/an maximum	250 \$/an maximum	300 \$/an maximum

— mécanicien, électromécanicien et électrotechnicien licence «C» qui ont plus d'un an d'ancienneté, et ce, pour le remplacement des outils nécessaires à leur travail qui sont perdus ou brisés ainsi que pour la modernisation des outils

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

**N.B.** Pour ces jours fériés payés, le salarié reçoit le salaire horaire normal qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ou le taux le plus élevé gagné la semaine précédant la fête.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle doit cesser de travailler 60 jours avant la date probable de l'accouchement et ne peut revenir au travail avant 30 jours suivant l'accouchement.

Une prolongation du congé peut être obtenue sur présentation d'une attestation médicale.

**2. Congé de paternité **N****

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

**3. Congé d'adoption **N****

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

**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 scolaire ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

- **Avantages sociaux**

**1. Assurance vie**

Indemnité :	<u>24 oct. 2002</u>	<u>1<sup>er</sup> nov. 2006</u>	<u>1<sup>er</sup> nov. 2009</u>
— salarié : 25 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	50 000 \$
— décès et mutilation accidentels : double indemnité maximum			

	<u>24 oct. 2002</u>	<u>1<sup>er</sup> nov. 2006</u>
— conjoint : 4 000 \$	5 000 \$	8 000 \$

	<u>24 oct. 2002</u>	<u>1<sup>er</sup> nov. 2006</u>
— enfant : 2 000 \$	2 500 \$	5 000 \$

**N.B.** L'indemnité prévue pour le salarié ainsi que celle prévue en cas de décès et mutilation accidentels sont réduits (de 50 %) à 17 500 \$ lorsque le salarié atteint 65 ans d'âge et l'assurance se termine lorsque le salarié atteint 70 ans. L'indemnité prévue pour le conjoint est réduite de 50 % lorsque le salarié atteint 65 ans.

**2. Assurance salaire**

## COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi ou (450 \$) 460 \$/sem., 470 \$ à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2004, 480 \$ au 1<sup>er</sup> novembre 2006, 490 \$ au 1<sup>er</sup> novembre 2007, 500 \$ au 1<sup>er</sup> novembre 2008 et 515 \$ au 1<sup>er</sup> novembre 2009 soit le plus élevé des deux montants, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines jusqu'à l'âge de 65 ans si l'invalidité débute avant l'âge de 65 ans. Cependant, si l'invalidité débute après l'âge de 65 ans, la durée maximale est de 26 semaines jusqu'à l'âge de 70 ans ou la date à laquelle les prestations ont été versées pendant 15 semaines, selon l'invalidité la plus tardive.

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

## LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 000 \$, et ce, pour une durée maximale équivalente à l'ancienneté du salarié mais au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

**3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée ; frais de médicaments remboursés à 90 % ou à 100 % selon certaines modalités prévues et après une franchise de 25 \$/an/personne, maximum 50 \$/an/famille ; remboursement à 50 % des frais de psychologue, maximum 500 \$/an, physiothérapeute maximum 500 \$/an, thérapeute de la parole ou de l'ouïe, ostéopathe, naturopathe, podiatre, ergothérapeute, maximum 300 \$/an/spécialité, soins de chiropraticien, (25 \$) 60 \$/rayons X jusqu'à un maximum 300 \$/an ; remboursement **N** à 50 % des frais d'acupuncteur, maximum 300 \$/an ; plusieurs autres frais admissibles

**N.B.** Le salarié de 65 ans et plus peut choisir entre le régime de médicaments offert par la RAMQ et celui de l'employeur.

#### 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins préventifs et à 80 % des soins de restauration après une franchise de 25 \$/an/personne et de 50 \$/an/famille, et ce, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne ; les frais ne doivent pas excéder les montants prescrits selon la nomenclature des actes buccodentaires du Québec de l'année précédente

#### 5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes ou verres de contact remboursés jusqu'à un maximum de (150 \$) 200 \$/24 mois ; un examen de la vue, maximum 45 \$/24 mois, 50 \$ à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur (et le salarié paient respectivement) paie 4 % des heures normales de travail du salarié ; le salarié paie 4 % du total de ses gains bruts.

5

**Imprimerie Quebecor World Saint-Jean, secteur lithographie et Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (51) 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 ; hommes : 126
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 17 avril 2002
- **Durée normale du travail**  
8, 10 ou 12 heures/j, 38 heures/sem.

#### • Salaires

1. Aide général

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005
/heure 9,83 \$ (9,59 \$)	/heure 10,11 \$	/heure 10,39 \$	/heure 10,68 \$	/heure 10,98 \$

2. Premier pressier/rotatives

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	14 avril 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 23,38 \$ (22,81 \$)	/heure 24,03 \$	/heure 25,53 \$	/heure 26,24 \$	/heure 26,97 \$

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

/heure 27,47 \$	/heure 28,24 \$
--------------------	--------------------

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005
2,5 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %	2,8 %

#### Ajustements

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004
Pressier 5 couleurs	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
Manutentionnaire de papier	1 <sup>er</sup> janv. 2004 0,50 \$/heure	1 <sup>er</sup> janv. 2005 0,50 \$/heure
Premier pressier/rotatives	14 avril 2002 1,50 \$/heure	1 <sup>er</sup> janv. 2005 0,50 \$/heure
Troisième pressier/rotatives	14 avril 2002 0,55 \$/heure <sup>(1)</sup>	1 <sup>er</sup> juill. 2003 0,56 \$/heure <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> Correspondant à 77,5 % du salaire du deuxième pressier

<sup>(2)</sup> Correspondant à 80,0 % du salaire du deuxième pressier

#### • Primes

**Soir et nuit :** 1 \$/heure

**Presse 6 couleurs :** 1 \$/heure — pressier qui opère 6 unités de couleurs

#### • Allocations

	1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2005
<b>Chaussures de sécurité :</b> 75 \$/an	85 \$/an	95 \$/an

**N.B.** Le salarié à temps partiel est remboursé après 400 heures de travail pour l'achat des chaussures de sécurité, et ce, jusqu'au maximum prévu.

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

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	taux normal + 4 %
5 ans	3 sem.	taux normal + 6 %
10 ans	4 sem.	taux normal + 8 %
25 ans	5 sem.	taux normal + 10 %

\* Le pourcentage prévu est accordé sur les gains effectués en heures supplémentaires incluant les primes.

#### • Congés supplémentaires

Le salarié permanent a droit, pour chaque période complète de 5 ans de service continu au 1<sup>er</sup> mai, à une semaine de congé quinquennal pour sa dernière période de 5 ans. Cette semaine supplémentaire de congé est prise à un moment convenu entre le salarié et l'employeur en dehors de la période normale de vacances.

Cependant, au lieu de prendre cette semaine supplémentaire de vacances, le salarié peut demander une indemnité compensatoire, et ce, à son taux normal incluant les primes.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

##### 2. Congé de paternité

(2) 3 jours payés et 2 jours sans solde

### 3. Congé d'adoption **N**

2 jours payés

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant, incluant un régime de soins dentaires, est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, la prime payée par l'employeur et celle payée par le salarié sont ajustées en conséquence de la proportion actuelle sur un salaire assurable de (35 000 \$) 45 000 \$. Par conséquent, il est entendu qu'à compter de cette même date le salaire normal assurable sera de 45 000 \$.

##### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à un crédit cumulatif de congés de maladie à raison de 0,5 jour normal de travail payé/mois civil d'ancienneté, et ce, jusqu'à un maximum de 48 heures/an.

Les congés ainsi accumulés sont payés deux fois/an, soit pendant la dernière semaine de juin et la dernière semaine de décembre de chaque année, et ce, au taux de salaire normal en plus des primes applicables.

##### 2. Régime de retraite **N**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, un régime de retraite simplifié entre en vigueur pour le salarié permanent selon les modalités prévues.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 1 % du salaire de base du salarié, 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, l'employeur s'engage à payer jusqu'à un maximum de 25 \$/an/salarié permanent, et ce, à titre de frais d'administration.

## 6

**Tuyaux Wolverine (Canada) inc., exploitation de Montréal et Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (355) 350
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 8 ; hommes : 342
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 22 mars 2002
- **Échéance de la présente convention :** 22 mars 2005
- **Date de signature :** 2 août 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Journalier de production et concierge

2 août 2002	23 mars 2003	23 mars 2004
/heure 17,02 \$ (17,02 \$)	/heure 17,40 \$	/heure 17,90 \$

2. Opérateur de chariot élévateur et autres occupations, 44 salariés

2 août 2002	23 mars 2003	23 mars 2004
/heure 18,16 \$ (18,16 \$)	/heure 18,54 \$	/heure 19,04 \$

3. Coordonnateur électrique

2 août 2002	23 mars 2003	23 mars 2004
/heure 22,53 \$ (22,53 \$)	/heure 22,91 \$	/heure 23,41 \$

**N.B.** Il existe une ou des périodes de formation pour des occupations dans certains services.

##### Augmentation générale

**23 mars 2003 23 mars 2004**

0,38 \$/heure\* 0,50 \$/heure\*

\* Applicable au taux de la classe 1

**N.B.** Différentiel entre les classes : 0,19 \$

##### Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi le 2 août 2002 a droit à un montant de 400 \$ qui lui est payé dans les 15 jours suivant cette date.

Le salarié à l'emploi le 22 mars 2003 a droit à un montant de 300 \$ qui lui est payé au plus tard le 15 avril 2003.

Le salarié à l'emploi le 22 mars 2004 a droit à un montant de 200 \$ qui lui est versé au plus tard le 15 avril 2004.

**N.B.** Les salariés qui ont été mis à pied pendant les périodes du 23 mars 2002 au 22 mars 2003 et du 23 mars 2003 au 22 mars 2004 ont droit aux montants forfaitaires prévus proportionnellement au temps travaillé pendant ces périodes.

#### • Indemnité de vie chère

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

##### Indice de base :

2003 — mars 2002  
2004 — mars 2003  
2005 — mars 2004

##### Mode de calcul

##### 2003

Si l'augmentation de l'IPC de mars 2003 par rapport à celui de mars 2002 excède 7 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent est ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe 1.

##### 2004 et 2005

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

##### Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires à la 1<sup>re</sup> période de paie suivant la publication de l'IPC de mars 2003, mars 2004 et mars 2005 respectivement.

- **Primes**

**Soir** : 0,55 \$/heure 22 juin 2002  
0,60 \$/heure  
— quart de travail qui débute dans la période entre 13 h et 21 h

**Nuit** : 0,75 \$/heure 22 juin 2002 23 mars 2004  
0,80 \$/heure 0,85 \$/heure  
— quart de travail qui débute dans la période entre 21 h et 5 h

- **Allocations**

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

**Lunettes de sécurité de prescription** :

coût des montures ou des lentilles lorsque requis — s'il y a usure ou endommagement au travail

90 \$ maximum — achat à l'extérieur sans passer par l'employeur

**Bottes ou souliers de sécurité** :

fournis par l'employeur ou remboursement de l'équivalent du coût lorsque les bottes ou souliers rencontrent les critères établis pour le salarié qui choisit une paire autre que celle identifiée par le comité de santé et de sécurité

- **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	4 sem.	10 %
20 ans	5 sem.	10 %
28 ans	5 sem.	12 %
30 ans	6 sem.	12 %

**Paie supplémentaire**

Le salarié dont les vacances autorisées pendant la période estivale sont déplacées, à la demande de l'employeur, reçoit un montant supplémentaire équivalant à 20 % de la paie de vacances à laquelle il a droit pour **N** la période visée. Cependant, une telle prime ne sera pas payée pour la période du 20 décembre au 5 janvier de chaque année.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont 3 sont payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 3 sont payés

**4. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

**1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 36 000 \$

— mort accidentelle : 36 000 \$ supplémentaires

— salarié à la retraite ou de 65 ans d'âge : diminution de 25 %/an du montant jusqu'à un minimum de 7 500 \$

**2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire moyen des 4 dernières semaines complètes de travail pour une durée maximale de 26 semaines, et ce, selon les montants suivants :

Date	Montant minimum	Montant maximum
22 juin 2002	505 \$/sem.	605 \$/sem.
23 mars 2003	510 \$/sem.	610 \$/sem.
23 mars 2004	515 \$/sem.	615 \$/sem.

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour avec absence consécutive ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 550 \$/mois, 1 600 \$/mois à compter du 23 mars 2003, et ce, pour une durée maximale de 2 ans incluant la durée de l'assurance salaire de courte durée ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après 26 semaines d'invalidité ou après l'expiration des prestations d'assurance emploi

**3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée pour le régime de base. Le régime complémentaire prévoit un remboursement maximum de 50 \$ /jour pour une chambre privée ; remboursement des médicaments prescrits, physiothérapeute autorisé, ambulance et divers honoraires et frais médicaux admissibles ; chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure et podologue autorisés, ostéopathe, acupuncteur, traitement au laser également autorisés, diététicien et ergothérapeute autorisés, 30 \$/traitement, maximum 1 000 \$/12 mois/salarié incluant 30 \$ pour rayons X ; psychiatre et psychologue, 1 000 \$/praticien/famille/an ; frais de séjour dans un centre accrédité et spécialisé dans le traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie jusqu'à concurrence de 30 jours, maximum de 80 \$/jour pour le salarié seulement, et ce, limité à un maximum de 2 400 \$ à vie ; divers autres frais admissibles ; le remboursement des frais est fait à 90 % après une franchise de 10 \$/an.

**4. Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins préventifs admissibles ; remboursement à 80 % des soins de restauration et de restauration majeure après une franchise de 25 \$/an/personne ou 50 \$/an/famille ; remboursement jusqu'à un maximum de 1 250 \$/an/personne assurée ; remboursement des frais admissibles pour traitement de malocclusion et orthodontie pour les enfants à charge de moins de 18 ans pour les salariés actifs, maximum 2 000 \$ à vie/personne

**5. Soins oculaires**

Frais assurés : coût d'achat et de réparation de lunettes de prescription jusqu'à un maximum de 175 \$/24 mois/famille incluant les réparations de lentilles cornéennes ; remboursement d'un examen de la vue/24 mois/famille

## 6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

**N.B.** Il existe un régime de retraite prématurée volontaire dont le coût est défrayé à 100 % par l'employeur.

7

12

**Crown Cork & Seal Canada inc. (Montréal)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9222  
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (135) 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 6 ; hommes : 124
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2005
- **Date de signature :** 16 juillet 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Département de la lithographie**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.  
**Opérations continues**  
12 heures/j, moyenne de 43,75 heures/sem.

### • Salaires

1. Inspection classe 4

1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004
/heure 19,889 \$ (19,549 \$)	/heure 19,919 \$	/heure 19,964 \$

2. Opérateur de la classe 7, 15 % des salariés

1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004
/heure 20,380 \$ (20,040 \$)	/heure 20,440 \$	/heure 20,530 \$

3. Pressier/presse 36 pouces/3 couleurs — lithographie

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 32,07 \$ (32,07 \$)	/heure 32,71 \$	/heure 33,69 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 10 % de moins que le taux de sa classe pendant 1 an et par la suite il reçoit le taux de salaire de sa classification.

### Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
Lithographie	2 %	3 %

### • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base :** juin 2001

#### Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,12 point d'augmentation de l'IPC. Le changement de l'IPC est calculé trimestriellement.

#### Mode de paiement

Un montant non intégré au taux de salaire sera payé trimestriellement. Cependant, le montant payable est intégré aux taux de salaire à compter du 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante.

**N.B.** Ne s'applique pas aux salariés du département de la lithographie.

### • Primes

**Après-midi\* :** 0,60 \$/heure

**Nuit\* :** 0,25 \$/heure

**N.B.** Le salarié de l'équipe de nuit est payé pour 8 heures, bien qu'il ne travaille que 6,5 heures.

**Après-midi ou nuit :** 15 % du taux horaire — département de la lithographie

**Remplacement d'un contremaître :** 0,50 \$/heure

**Chef mécanicien et [N] chef électronicien-électricien :** 0,75 \$/heure

**Chef d'équipe :** 0,50 \$/heure

**Utilisation du vernis/département de la lithographie :** 0,60 \$/heure — pressier et margeur

**Cuisson par four ultra violet/département de la lithographie :**

0,25 \$/heure — pressier

0,20 \$/heure — margeur

**Chef de groupe/département de la lithographie :** 0,75 \$/heure

\* Ne s'applique pas aux salariés du département de la lithographie

### • Allocations

**Chaussures de sécurité :** 1 paire/an, maximum 85 \$/an incluant toutes les taxes

**Lunettes de sécurité de prescription :** fournies et remplacées aux 2 ans par l'employeur lorsque requis

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

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

**Outils :** 75 \$/an — mécanicien et salarié qui détiennent le poste d'entretien au département des services techniques

### • Jours fériés payés

8 jours/an

### • Congés mobiles

4 jours/an

## • Congés annuels payés

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

\* Le plus élevé des deux montants obtenus selon la procédure décrite dans la convention collective.

## Paie supplémentaire

Le salarié qui bénéficie de 2 semaines de vacances et plus a droit à un boni de vacances de 40 \$/semaine.

## • Droits parentaux

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

### Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

8

**Beauce Composites inc. (Sainte-Clothilde et East Broughton)**  
et  
**Le Syndicat des salariés de Beauce Composites inc. — CSD**

## • Nombre de salariés de l'unité de négociation : (225) 240

## • Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 14 % ; hommes : 86 %

## • 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 : 7 octobre 2002

## • Durée normale du travail

5 jours/sem., 40 heures/sem.

### Quart de nuit

5 jours/sem., 34 heures/sem.

## • Salaires

1. Aide général et concierge

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 13,17 \$ (12,57 \$)	/heure 13,77 \$	/heure 14,32 \$

## 2. Finisseurs, 29 % des salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
	/heure	/heure	/heure
min.	14,31 \$ (13,91 \$)	14,76 \$	15,31 \$
max.	14,97 \$ (14,57 \$)	15,42 \$	15,97 \$

## 3. Lamineur

	1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
	/heure	/heure	/heure
min.	17,07 \$ (17,07 \$)	17,37 \$	17,72 \$
max.	17,73 \$ (17,73 \$)	18,03 \$	18,38 \$

## N.B. Reclassification de certains emplois.

### Augmentation générale

Échelle salariale	1 <sup>er</sup> juill. 2002	3 juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
Entre 12 \$ et 13,34 \$	0,60 \$/heure	0,60 \$/heure	0,55 \$/heure
Entre 13,35 \$ et 17 \$	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,55 \$/heure
Lamineur	—	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 7 octobre 2002.

## • Primes

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

**Nuit :** (0,70 \$) 0,80 \$/heure

### Chef d'équipe :

0,50 \$/heure — 4 à 5 salariés

0,80 \$/heure — 6 à 10 salariés

1 \$/heure — 11 salariés et plus

**Chef d'entrepôt :** 0,60 \$/heure

**Formation :** 0,10 \$/heure pour chacun des cours complété avec succès, maximum 0,30 \$/heure — mécanicien

**Assiduité** **N** : 200 \$ pour tout salarié qui pendant l'année n'a aucune absence et 100 \$ pour celui qui n'a qu'une absence. Le montant est versé vers la mi—décembre de chaque année.

**Cagoule** **N** : 0,50 \$/heure — pour tout salarié qui travaille à un poste où le port de la cagoule est nécessaire à l'exception des peintres. Cependant, cette prime sera supprimée si des modifications aux équipements font en sorte que le port d'une cagoule ne soit plus nécessaire.

## • Allocations

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

### Bottes ou souliers de sécurité :

(90 \$) 100 \$/an, 110 \$/an à compter de 2003

**Manteaux d'hiver et bottes** **N** : fournis par l'employeur — mécanicien et salarié d'entrepôt qui travaillent à l'extérieur

### Lunettes de sécurité de prescription **N** :

fournies par l'employeur lorsque requis

## • Jours fériés payés

13 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 %
19 ans	5 sem.	10 %

**N.B.** Le salarié qui a 1 an de service minimum, mais pas encore 5 ans de service continu peut bénéficier, à sa demande, d'une 3<sup>e</sup> semaine de vacances sans solde.

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 2. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 3. Congé parental**

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.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte durée.

- 1. Assurance salaire**

Prestation : 66,67 % du salaire normal du salarié

Il existe également un régime d'assurance salaire de longue durée dont les prestations sont versées pour une période maximale de 5 ans.

- 2. Régime de retraite**

Le régime de rentes obligatoire pour le salarié qui a complété sa période de probation est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 1 % du salaire du salarié, 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003 et 2 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004. (La contribution de l'employeur n'est acquise au salarié qu'une fois qu'il a complété 2 ans de service chez l'employeur **R**.)

**Victoria Précision inc. (Montréal)**

et

**Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Victoria Précision — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation : 220**

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 65 ; hommes : 155

- **Statut de la convention : renouvellement**

- **Catégorie de personnel : production**

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

- **Échéance de la présente convention : 30 septembre 2003**

- **Date de signature : 3 octobre 2002**

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

- **Salaires**

1. Aide général, 180 salariés

	<u>1<sup>er</sup> oct. 2002</u>
	/heure
après 60 jours	9,20 \$ (9,10 \$)
permanent	12,85 \$ (12,50 \$)

2. Électromécanicien classe 1

1<sup>er</sup> oct. 2002

	/heure
	18,55 \$ (18,20 \$)

**Augmentation générale**

SALARIÉS À TAUX D'ÉCHELLE

	<u>1<sup>er</sup> oct. 2002</u>
après 60 jours	0,10 \$/heure
au maximum de l'échelle	0,35 \$/heure

	<u>1<sup>er</sup> oct. 2002</u>
SALARIÉS À TAUX UNIQUE	0,35 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

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

**Indice de base :** septembre 2002

**Mode de calcul**

Si l'augmentation de l'IPC de septembre 2003 par rapport à celui de septembre 2002 atteint ou excède 3 %, un montant de 0,10 \$/heure est payé.

**Mode de paiement**

Le montant est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire au 1<sup>er</sup> octobre 2003. L'ajustement est rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2002 pour chaque heure travaillée et le montant est payé 15 jours ouvrables suivant la publication de l'IPC de septembre 2003.

**N.B.** Cette clause s'applique seulement aux salariés permanents.

- **Primes**

**Soir :** (0,55 \$) 0,65 \$/heure

**Nuit :** (0,65 \$) 0,75 \$/heure

**Production de bicyclettes :** — assemblage sur les lignes de montage

0,10 \$/heure — si la production se situe entre 175 000 unités et 199 999 unités

0,25 \$/heure — si la production est supérieure à 200 000 unités

Cette prime est versée rétroactivement pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2002 au 30 septembre 2003.

La prime est payée au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2003.

**Aide général qui exécute certaines opérations ou activités :**

(0,15 \$) 0,20 \$/heure — soudure par points et au bronze et aléseuse

(0,20 \$) 0,55 \$/heure — département d'expédition et de réception

(0,30 \$) 0,35 \$/heure — soudure automatique, travaux dans le département de la peinture, soudure par robot, assemblage des roues sur «Mach 1», alignement manuel de roues avant la pose de pneus, nettoyage jet de sable, assembleur temporaire pour échantillons et **N** remplaçant de tous les postes sur la ligne d'assemblage

(0,25 \$) 0,30 \$/heure — emballage et vérification des bicyclettes

(0,35 \$) 0,40 \$/heure — redressement des cadres

(0,55 \$) 0,60 \$/heure — nettoyage de pièces/peinture, soudure au bronze

**Mélangeur de peinture :** (0,55 \$) 0,60 \$/heure de plus que le taux de préposé aux retouches

**Ancienneté :** 0,25 \$/heure — 50 premiers salariés sur la liste d'ancienneté

**N.B.** Le salarié qui a accumulé 20 ans d'ancienneté et qui n'est pas sur la liste des 50 premiers a droit à cette prime.

• **Allocations**

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

**Vêtements de travail :**

(14,50 \$) 15,25 \$/période de 500 heures d'usage — préposé aux retouches

(50 \$) 52,50 \$/période de 1 000 heures d'usage — conducteur de camion, pour le coût d'achat de vêtements de différentes saisons

(18,50 \$) 19,45 \$/période de 800 heures d'usage — ajusteur d'équipement de soudure

(18,50 \$) 19,45 \$/période de 500 heures d'usage — préposé à la soudure

**Bottes de sécurité :** (50 \$) 52,50 \$ maximum/période de 2 000 heures d'usage lorsque requis

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui bénéficie d'un congé de maternité a droit à une prolongation d'une durée maximale de 2 ans sans solde qui débute à la fin de la période couverte par l'assurance emploi.

**2. Congé de paternité**

3 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 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 pour une assurance vie et une assurance maladie

**1. Régime de retraite**

Cotisation : le salarié permanent verse 1,5 % de son salaire brut et l'employeur paie un montant identique.

**N.B.** L'adhésion au régime de retraite est libre et volontaire.

10

**Chip Reit N° 21 opérations Itée Hôtel des Gouverneurs Sainte-Foy et Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de l'Auberge des Gouverneurs Sainte-Foy — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 125

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 75 ; hommes : 50

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

• **Échéance de la convention précédente :** 16 juillet 2002

• **Échéance de la présente convention :** 16 août 2005

• **Date de signature :** 15 août 2002

• **Durée normale du travail**

**Entretien ménager**

7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

**Maintenance, magasin, cuisine, réception, vérification de nuit et bar**

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Salle à manger, chasseur et service aux chambres**

(42) 40 heures/sem.

**Banquets et terrasse**

(44 heures/sem.) 80 heures/période de paie



## • Salaires

### 1. Serveur\*

**15 août 2002 1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
9,59 \$ (9,59 \$)	9,78 \$	9,98 \$	10,18 \$

### 2. Préposé aux chambres, 50 salariés

**15 août 2002 1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
11,72 \$ (11,66 \$)	12,01 \$	12,31 \$	12,62 \$

### 3. Premier cuisinier

**15 août 2002 1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
15,47 \$ (15,47 \$)	15,78 \$	16,09 \$	16,42 \$

\* Salarié à pourboires.

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit (90 %) 75 % du taux de salaire pour les (400) 2 000 premières heures de travail, maximum 12 mois de service, (95 % après cette période jusqu'à ce qu'il ait complété 1 an d'ancienneté) 85 % pour les 2 000 heures de travail suivantes, maximum 12 mois supplémentaires. (Après 1 an d'ancienneté) Dès la 4 001<sup>e</sup> heure de travail ou à compter de 24 mois de service, selon la première éventualité, le salarié reçoit le taux de sa classification

L'échelle de salaire inclut les ajustements résultant de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

## Augmentation générale

**1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005**

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

## Montants forfaitaires

Le salarié embauché avant la fin de l'année de paie 2001 et toujours à l'emploi à la seconde paie du mois d'août 2002 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 1 % de ses gains horaires de l'année 2001. Le montant déterminé est payé au salarié sur la seconde paie du mois d'août 2002.

Le salarié embauché avant la fin de l'année de paie 2002 et toujours à l'emploi à la seconde paie du mois d'août 2003 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 1 % de ses gains horaires de l'année 2002. Le montant déterminé est payé au salarié sur la seconde paie du mois d'août 2003.

Le salarié embauché avant la fin de l'année de paie 2003 et toujours à l'emploi à la seconde paie du mois d'août 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2 % de ses gains horaires de l'année 2003. Le montant déterminé est payé au salarié sur la seconde paie du mois d'août 2004.

**N.B.** On entend par année de paie, une rémunération salariale annuelle effectuée aux 2 semaines, soit 26 paies/an.

## • Primes

**Horaire brisé :** 0,75 \$/heure — sauf pour le salarié des banquets

**Formateur [N] :** 0,75 \$/heure — pour toute formation donnée par un formateur agréé à un autre salarié

**Lit pliant :** (1,50 \$) 2 \$/lit pliant — préposé aux chambres

**Port d'un téléavertisseur [N] :** 2 \$/heure — salarié de la maintenance en dehors des heures de présence au travail

## Pourboires :

### SERVICE DES BANQUETS

11,5 % du prix fixé par l'hôtel sur la nourriture et la boisson fournies par le client — salarié qui effectue le service

11,5 % sur les factures de nourriture et de boisson qui comprennent un pourboire représentant 15 % du montant de la vente — salarié qui fait le service

11,5 % sur les frais de service lorsque l'employeur facture 15 % sur la valeur de la nourriture et de l'alcool fournis par le client — salarié qui effectue le service

### SERVICE AUX CHAMBRES

15 % de la valeur des « gracieusetés » offertes au client — salarié qui effectue le service

### CONCIERGERIE

L'employeur remet au chasseur le pourboire que le client a payé en acquittant sa facture. Il remet aussi le montant des pourboires établis selon les taux du marché et perçus pour les bagages lors de tours organisés.

## Pourboires obligatoires [N] :

15 % avant taxes ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus qui réserve au préalable dans un restaurant — serveur

15 % avant taxes ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus qui n'a pas réservé au préalable, mais qui accepte la suggestion du responsable de la salle d'inclure ces frais de service — serveur

15 % des frais de service inclus à la facture du client à l'occasion des fêtes de Noël, veille du jour de l'An, jour de l'An, Pâques, fête des Mères, fête des Pères ainsi que toute occasion du même type pour laquelle un menu spécial est préparé sauf le « brunch » du dimanche — serveur

15 % des frais de service pour un client qui bénéficie d'un forfait ou qui fait partie d'un « tour+ » dont le prix inclut le coût des repas dans un restaurant — serveur

15 % des frais de service avant taxes ajouté à toute facture du personnel cadre et des membres de la direction — salarié qui fait le service

## • Allocations

**Uniformes et vêtements de modèles particuliers :** fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

**Étui d'outils :** fourni par l'employeur — salarié de la maintenance

**Souliers ou bottines de sécurité :** (85 \$/an) fournis par l'employeur à raison

de 1 paire/an — salarié permanent (qui travaille comme commis de salle ou de magasin, à la cuisine et à la maintenance)

**Couteaux :** (110 \$) 120 \$/an — pour le remplacement des couteaux que le salarié permanent de la cuisine qui a 1 an de service et plus doit fournir

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service			Durée	Indemnité
2002	2003	2005		
1 an	1	1	2 sem.	4 %
3 ans	3	3	2 sem.	5 %
4 ans	4	4	3 sem.	6 %
7 ans	7	7	4 sem.	8 %
10 ans	10	10	5 sem.	10 %
12 ans	12	12	5 sem.	11 %
	25 ans <b>N</b>	22 ans <b>N</b>	6 sem.	12 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 70 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> 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, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité à cette fin. Cependant, la durée de son absence est déterminée par son médecin et atteste qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle voit son congé de maternité se terminer au plus tard 8 semaines après la date de l'accouchement.

Avant l'expiration de son congé et sur présentation d'un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité qui peut atteindre 6 semaines.

La salariée qui a 1 an et plus d'ancienneté a également droit à 5 demi-journées payées pour des visites médicales et des cours prénataux.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée permanente qui a 1 an et plus d'ancienneté a droit à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des deux premières semaines de son congé de maternité.

### 2. Congé de paternité

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

### 3. Congé d'adoption

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

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La participation du salarié sert d'abord à payer l'assurance salaire.

### 1. Congés de maladie

Le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, le salarié permanent à temps complet qui a complété 1 an d'ancienneté a droit à une banque de congés de maladie de 5 jours. Le salarié est payé à compter du début d'une absence pour maladie.

(Le 15 décembre de chaque année) À la dernière paie de l'année, l'employeur paie la différence, le cas échéant, entre le nombre de jours de maladie utilisés au cours des 12 mois précédents et le nombre de jours auxquels il avait droit.

### 2. Régime de retraite

Le régime supplémentaire de rentes existant est maintenu en vigueur. Ce régime est obligatoire pour le salarié qui y a adhéré avant le 30 mai 2000.

De plus, le régime enregistré d'épargne-retraite collectif existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue dans le REER collectif pour un montant équivalant à 1 % du salaire gagné par le salarié permanent. La participation du salarié permanent est d'au moins 1 % du salaire gagné.

11

**WWW Hotels (PB-Ten) Company occupant et gestionnaire des locaux du Hilton Bonaventure (Montréal) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Bonaventure — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (235) 200

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 80 ; hommes : 120

• **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 :** 15 août 2002

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

**Salarié de la division I**  
variable entre 30 et 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Serveur, portier et demi-chef

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 11,15 \$ (10,83 \$)	/heure 11,49 \$	/heure 11,95 \$

### 2. Préposé aux chambres, couturière et autres occupations, 80 salariés

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 14,60 \$ (14,17 \$)	/heure 15,03 \$	/heure 15,63 \$

### 3. Chef tournant/cuisine

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 19,38 \$ (18,82 \$)	/heure 19,97 \$	/heure 20,76 \$

**N.B.** Le salarié en période de probation reçoit 90 % du taux de sa classification. Par la suite, il reçoit le taux prévu pour sa classification.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
3 %	3 %	4 %

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 15 août 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 15 août 2002.

## • Primes

**Nuit :** (0,65 \$) 0,72 \$/heure — salarié qui travaille entre 1 h et 6 h et salarié dont la majorité des heures se situent entre 24 h et 8 h

**Chasseur :** 1,50 \$/bagage <sup>15 août 2002</sup>  
2 \$/bagage  
— à l'arrivée et au départ des groupes sous contrat et si le pourboire est compris dans le forfait chargé par l'hôtel

### Livraison à une chambre :

1 \$/commande «complimentaire» — salarié du service aux chambres  
15 % de pourboire /commande «complimentaire Push Bar»

**Coupe ou présentation en salle de banquet [N] :** 30 \$/heure, 3 heures minimum — cuisinier

### Pourboires obligatoires :

15 % avant taxes ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus qui réserve au préalable, dans le restaurant — serveur

15 % avant taxes ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus qui n'a pas réservé au préalable, mais qui accepte la suggestion du responsable de la salle d'inclure ces frais de service — serveur

15 % des frais de service calculé avant taxes et inclus à la facture du client à l'occasion du réveillon de Noël, jour de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques, la fête des Mères, la fête des Pères ainsi que toute autre occasion pour laquelle un menu spécial est préparé sauf dans le cas de promotions thématiques et de festivals — serveur

15 % des frais de service pour un client qui bénéficie d'un forfait ou qui fait partie d'un «tour» dont le prix inclut le coût des repas dans un restaurant

15 % des frais de service calculé avant taxes ajouté à toute facture d'un membre du personnel cadre ou de la direction — serveur

15 % des frais de service calculé avant taxes ajouté à la facture de tout client — salarié qui fait le service aux chambres

## • Allocations

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

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

**Bottes d'hiver et gants [N] :** remboursement de 30 \$ sur le coût d'achat — portier à temps plein qui a terminé sa période de probation

### Bas de nylon :

70 \$/an — salariée à temps plein

35 \$/an — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 100 jours de travail entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année

### Blouse ou chemise faisant partie de l'uniforme :

70 \$/an — salarié à temps plein

35 \$/an — salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 100 jours de travail entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année

### Souliers de sécurité :

(70 \$) 80 \$/an maximum — salarié à temps plein qui travaille à la cuisine, à l'entretien technique et à la plonge, équipier à l'entretien ménager, chasseur, portier à la conciergerie et préposé aux minibars qui ont terminé leur période de probation

(35 \$) 40 \$/an maximum — salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 100 jours de travail entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année

**Couteaux :** (75 \$) 90 \$/an — salarié qui a 1 an de service et qui doit fournir ses couteaux

**Outils :** fournis par l'employeur — salarié de l'entretien technique

## • Jours fériés payés

11 jours/an

**N.B.** Le salarié à temps partiel reçoit un montant équivalent à 4,8 % de son taux horaire normal à titre de congés fériés.

## • Congé mobile

1 jour/an

## • Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2002	1 <sup>er</sup> mai 2003		
1 an	1	2 sem.	4 %
3 ans	3	3 sem.	6 %
7 ans	7	4 sem.	8 %
14 ans	14	5 sem.	10 %
	22 ans [N]	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée permanente a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire 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*.

Malgré ce qui précède, la salariée à temps plein qui a 1 an de service continu peut s'absenter sans solde jusqu'à un maximum de 5 demi-journées pour des visites liées à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme en vertu des lois en vigueur [N].

La salariée à temps plein qui a 1 an de service continu a droit à une indemnité équivalente à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé de maternité [N].

À la suite de l'accouchement et sur demande écrite, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines pour s'occuper de son enfant. Ce congé inclut les 18 semaines de congé de maternité prévues [N].

(Les autres congés et conditions applicables sont accordés selon la *Loi sur les normes du travail*.)

- 2. **Congé de paternité**

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

De plus [N], le salarié peut prendre, sur demande écrite, un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines pour s'occuper de son enfant.

- 3. **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 ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

- 4. **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est

tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 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 : l'employeur paie 50 % de la prime et le montant payé par le salarié est affecté en premier lieu à la prime d'assurance salaire

- 1. **Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le salarié à temps plein qui a terminé sa période de probation a droit à un crédit de 6 jours à raison de 0,5 jour/mois de service continu à l'intérieur de chaque année civile. Le salarié est payé à compter du 2<sup>e</sup> jour d'absence consécutive pour maladie. Les jours non utilisés au 30 juin de chaque année sont payés au plus tard le 15 juillet de la même année.

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

Au 15 juillet de chaque année, le salarié qui en fait la demande par écrit, avant le 1<sup>er</sup> juin, peut obtenir que l'employeur verse le solde des jours non utilisés auxquels il a droit dans un REER collectif, mais il est cependant convenu que l'employeur n'a pas à verser une contribution équivalente à celle du salarié [N].

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui a complété 100 jours de travail dans la période de référence comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin reçoit, en plus de son salaire normal, un montant compensatoire égal à 2,4 % de son salaire horaire normal. Ce montant est versé le ou vers le 15 juillet de la même année.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif un montant équivalent à celui versé par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de (3,5 %) 4 % du taux horaire normal du salarié.

S'il le désire, le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel sans pour autant changer la limite de l'employeur. La participation du salarié à temps plein est obligatoire. Le salarié à temps partiel peut contribuer s'il le désire, mais sans pour autant qu'il y ait contribution de la part 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.*