

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2003-01-28)

Les ententes négociées 2

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

Notes techniques 15

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 (2003-01-28)

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			
Aliments Dare limitée, usine Saint-Hubert	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 382 — FTQ	1	4
BOIS			
Louisiana-Pacific Canada ltd, division Québec, scierie St-Michel	Le Syndicat des employés et employées de la scierie de St-Michel-des-Saints — CSN	2	5
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Cascades Carton Plat inc. (Lachute)	Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ	3	6
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Sivaco Québec, division d'Ivaco inc. (Mariville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6818 — FTQ	4	7
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
Gecko électronique inc. (Québec)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	5	9
COMMERCE DE DÉTAIL			
Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Marché Giroux (Rouyn-Noranda)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 501 — FTQ	6	10

Employeur	Syndicat	N°	Page
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Delta Hôtels limitée, opérant Delta centre-ville (Montréal) et La Corporation des Hôtels Legacy, Delta centre-ville	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Delta centre-ville — CSN	7	11
AUTRES SERVICES			
L'Association des employeurs de l'industrie automobile inc. (région de Montréal)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA Canada) — FTQ	8	13
NOTES TECHNIQUES			15

**Aliments Dare limitée, usine Saint-Lambert et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 382 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (231) 233
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 153 ; hommes : 80
- **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 :** 14 novembre 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Ouvrier général et réserviste

17 nov. 2002 1^{er} juill. 2003 1^{er} juill. 2004

/heure	/heure	/heure
15,12 \$ (14,88 \$)	15,32 \$	15,54 \$

2. Empaqueur et préposé aux dalots, 40 % des salariés

17 nov. 2002 1^{er} juill. 2003 1^{er} juill. 2004

/heure	/heure	/heure
15,32 \$ (15,04 \$)	15,52 \$	15,76 \$

3. Électrotechnicien **[N]**

17 nov. 2002 1^{er} juill. 2003 1^{er} juill. 2004

/heure	/heure	/heure
20,03 \$	20,73 \$	21,45 \$

Augmentation générale

17 nov. 2002 1^{er} juill. 2003 1^{er} juill. 2004

0,24 \$/heure 0,20 \$/heure 0,22 \$/heure

N.B. Certaines occupations bénéficient d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la *Loi sur l'équité salariale*.

Montant forfaitaire

Le salarié permanent qui a terminé sa période de probation en date du 2 juillet 2002 a droit à un montant de 450 \$.

Ajustements

17 nov. 2002 1^{er} juill. 2003 1^{er} juill. 2004

Mécanicien « A », mécanicien de maintenance, électromécanicien, maître-électricien « A2 »	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
Électricien classe « C » [N]	—	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
Électrotechnicien [N]	—	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

• **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,55 \$/heure

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : 75 \$/an plus la taxe fédérale TPS applicable — salarié de l'atelier mécanique, de la boulangerie, de la décoration, de l'emballage excluant l'empaqueteur, de la salubrité, de la réception/expédition et tout salarié pour qui la manipulation des pétrins, barils et certains autres articles représente un risque.

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

Outils personnels : (170 \$) 180 \$/an — homme de métier qui a 1 an de service

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

(La salariée qui a plus de 1 an de service a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.) Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

2. Congé de paternité

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

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental **[N]**

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salariale, une assurance maladie et des soins dentaires.

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

N.B. Les parties réévalueront le régime d'assurance collective d'ici le 31 décembre 2003.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit aux congés selon le tableau suivant :

Service	Durée*	Indemnité
1 an	0,5 jour/mois	75 % du taux de salaire
5 ans	0,5 jour/mois	100 % du taux de salaire

* Jusqu'à un maximum total de 6 jours/an **N**.

Les congés de maladie sont monnayables à 100 % à l'anniversaire de la convention collective.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 1,68 \$/heure maximum 67,20 \$/sem., 1,99 \$/heure maximum 79,60 \$/sem. à compter du 17 novembre 2002, 2,34 \$/heure maximum 93,60 \$/sem. au 1^{er} juillet 2003 et 2,67 \$/heure maximum 106,80 \$/sem. au 1^{er} juillet 2004.

2

Louisiana-Pacific Canada Ltd, division Québec, scierie St-Michel et Le Syndicat des employés et employées de la scierie de St-Michel-des-Saints — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (103) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 99
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2005
- **Date de signature :** 27 septembre 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Gardien - concierge
12 heures/j maximum, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier, aide général et autres occupations

1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
/heure 18,14 \$ (17,67 \$)	/heure 18,52 \$	/heure 19,01 \$	/heure 19,61 \$

2. Mécanicien général et autres occupations, 12 salariés

1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
/heure 20,10 \$ (19,63 \$)	/heure 20,48 \$	/heure 20,97 \$	/heure 21,57 \$

3. Électrotechnicien classe « A »

1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
/heure 21,85 \$ (21,38 \$)	/heure 22,23 \$	/heure 22,72 \$	/heure 23,32 \$

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
0,47 \$/heure	0,38 \$/heure	0,49 \$/heure	0,60 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi entre le 1^{er} novembre 2001 et le 27 septembre 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} novembre 2001 au 27 septembre 2002.

5

• Primes

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

Stabilité : 3 % des gains bruts — salarié qui a accumulé 75 jours et plus de travail dans une année

Électrotechnicien licence « C » : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Outils :

	1 ^{er} octobre 2004
(275 \$) 290 \$/an maximum	300\$/an maximum

— nouveaux outils du mécanicien permanent, de l'électrotechnicien permanent et de l'électromécanicien permanent
remplacement des outils endommagés — mécanicien, électrotechnicien et électromécanicien

Assurance contre le vol et l'incendie — outils personnels : la prime est payée par l'employeur — mécanicien et homme de maintenance

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

N.B. Si le congé n'est pas utilisé, il est payé à la fin de l'année.

• Congés annuels payés

Ancienneté	Durée		Indemnité
	2001	2003	
(1 à 600 jours)	1 an	1 an	2 sem. (4 %)
(601 jours)	—	—	(2 sem.) (5 %)
(1 251 jours)	3 ans	3 ans	3 sem. (6 %)
(1 901 jours)	—	—	(3 sem.) (7 %)
(2 501 jours)	—	—	(3 sem.) (8 %)
(3 001 jours)	7 ans	7 ans	4 sem. (9 %) (8 %)
(5 001 jours)	16 ans	16 ans	(5 sem.) (10 %)
		25 ans N	6 sem. (12 %)

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

- 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 2. **Congé d'adoption**

- 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 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

- 1. **Assurance vie**

- Indemnité :

- salarié : 20 000 \$

- décès accidentel : double indemnité

- conjoint : 10 000 \$

- enfant : 5 000 \$

- 2. **Assurance salaire**

- LONGUE DURÉE

- Prestation : 1 750 \$/mois maximum jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à l'âge de 65 ans

- Début : à compter de la 120^e journée d'invalidité

- 3. **Assurance maladie**

- Frais assurés : remboursement à 75 % des médicaments après une franchise de 25 \$

- 4. **Soins dentaires**

- Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 5. **Régime de retraite**

- Au 15 juin de chaque année, l'employeur verse à tout salarié embauché avant le 1^{er} janvier de l'année en cours et ayant complété sa période de probation au 15 juin de l'année en cours dans le Fondaction de la CSN ou dans un REER déterminé par le salarié 1 % des gains bruts du salarié pendant la période du 1^{er} juin au 31 mai précédent.

Cascades Carton Plat inc. (Lachute)

et

Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (123) 120

- **Répartition des salariés selon le sexe**

- femmes : 30 ; hommes : 90

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008

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

- **Durée normale du travail**

- 8 heures/j, 40 heures/sem.

- Horaire de 12 heures**

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

- **Salaires**

- 1. Aide général

	1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	14,27 \$ (13,99 \$)	14,56 \$	14,85 \$	15,22 \$
max.	14,89 \$ (14,60 \$)	15,19 \$	15,49 \$	15,88 \$

- 1^{er} juill. 2006

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
	/heure	/heure
	15,60 \$	15,99 \$
	16,28 \$	16,69 \$

- 2. Empaqueur, 20 % des salariés

	1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	15,21 \$ (14,91 \$)	15,51 \$	15,82 \$	16,22 \$
max.	15,70 \$ (15,39 \$)	16,01 \$	16,33 \$	16,74 \$

- 1^{er} juill. 2006

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
	/heure	/heure
	16,63 \$	17,05 \$
	17,16 \$	17,59 \$

- 3. Pressier/presse 6 couleurs

	1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	21,90 \$ (21,47 \$)	22,34 \$	22,79 \$	23,36 \$
max.	23,24 \$ (22,78 \$)	23,70 \$	24,17 \$	24,77 \$

- 1^{er} juill. 2006

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
	/heure	/heure
	23,94 \$	24,54 \$
	25,39 \$	26,02 \$

- Augmentation générale**

	1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005
	2 %	2 %	2 %	2,5 %

- 1^{er} juill. 2006

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
	2,5 %	2,5 %

- **Primes**

	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006
Soir : 0,60 \$/heure	0,70 \$/heure	0,80 \$/heure	0,90 \$/heure

- 1^{er} juill. 2007

- 1 \$/heure

	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006
Nuit : 0,70 \$/heure	0,80 \$/heure	0,90 \$/heure	1 \$/heure

- 1^{er} juill. 2007

- 1,10 \$/heure

Chef d'équipe : 0,70 \$/heure

Opérations sur 7 jours :
0,35 \$/heure

1^{er} juill. 2006 1^{er} juill. 2007
0,75 \$/heure 0,85 \$/heure

1^{er} juill. 2004 1^{er} juill. 2005
0,55 \$/heure 0,65 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures et bottines de sécurité : (100 \$) **1^{er} janv. 2005**
110 \$/an 120 \$/an

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés mobiles

1 jour/an — salarié qui a moins de 1 an de service continu
2 jours/an — salarié qui a 1 an de service continu au 1^{er} janvier

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde et elle peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation de son médecin. Cependant, elle doit cesser de travailler à compter du début du septième mois de grossesse, c'est-à-dire 90 jours précédant la date probable de l'accouchement.

La salariée doit reprendre son travail entre le 45^e jour et le 60^e jour suivant l'accouchement et produire alors un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail. Dans le cas contraire, elle doit également présenter un certificat médical de son médecin traitant attestant qu'elle ne peut reprendre le travail.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : (payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié) l'employeur paie 70 % du coût des régimes d'assurance salaire de courte durée et de longue durée, de l'assurance vie et de l'assurance maladie, et ce, pour le salarié qui a (3 mois de service continu) terminé sa période de probation ; le salarié paie le plus élevé de l'assurance salaire de longue durée ou de 50 % de la prime des soins dentaires plus 30 % des autres garanties et dans ce cas, la contribution du salarié est allouée à l'assurance salaire de courte durée et de longue durée, à l'assurance vie et finalement à l'assurance maladie et aux soins dentaires s'il y a lieu. En ce qui concerne ces garanties, le salarié ne paiera jamais plus de 30 % de la prime.

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 2 fois le salaire arrondi à la tranche inférieure de 1 000 \$ (maximum 60 000 \$) sans maximum
- conjoint : (5 000 \$) 7 500 \$
- enfant : (3 500 \$) 4 500 \$ (et 1 000 \$/enfant de moins de 14 jours **[R]**)
- retraité : 5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de (475 \$) 500 \$/sem., 525 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2003, 550 \$/sem. au 1^{er} juillet 2004, 575 \$/sem. au 1^{er} juillet 2005 et 600 \$/sem. au 1^{er} juillet 2006, et ce, pour une durée maximale de 39 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : (55 %) 60 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 500 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des frais admissibles qui sont raisonnables, habituels, recommandés comme nécessaires par un médecin et qui ne sont pas couverts par le régime provincial d'assurance maladie ; frais de chiropraticien et physiothérapeute remboursés à 80 %, maximum 15 \$/visite/praticien ; remboursement de certificats médicaux, sauf celui requis pour l'ouverture du dossier, et ce, à raison de (20 \$) 25 \$, 30 \$ à compter du 1^{er} janvier 2004.

4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de diagnostics préventifs et de traitements mineurs de restauration et à 50 % pour les traitements majeurs de restauration basés sur les tables de rémunération de l'Association dentaire provinciale jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne assurée.

Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 3,5 % du salaire inférieur au maximum annuel des gains admissibles plus 5 % de l'excédent.

4

Sivaco Québec, division d'Ivaco inc.(Marieville)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale
6818 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (330) 316
- **Répartition des salariés selon le sexe** hommes : 316
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 août 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 août 2006
- **Date de signature** : 8 octobre 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Horaire de 12 heures/7 jours/sem.**
moyenne de 42 heures/sem.
- **Horaire de 12 heures/6 jours/sem.**
moyenne de 36 heures/sem. payées pour 38 heures

• Salaires

1. Préposé à l'entretien ménager

1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004	1 ^{er} sept. 2005
/heure 20,90 \$ (20,70 \$)	/heure 21,10 \$	/heure 21,30 \$	/heure 21,55 \$

2. Tréfileur, conducteur de chariot élévateur et cloutier, 85 salariés

1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004	1 ^{er} sept. 2005
/heure 22,70 \$ (22,50 \$)	/heure 22,90 \$	/heure 23,10 \$	/heure 23,35 \$

3. Électronicien

1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004	1 ^{er} sept. 2005
/heure 25,10 \$ (24,90 \$)	/heure 25,30 \$	/heure 25,50 \$	/heure 25,75 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 80 % du salaire de la tâche à l'embauche, 90 % après 1 an et le taux de la tâche après 2 ans.

Différentiel entre les classes : 0,20 \$.

Augmentation générale

1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004	1 ^{er} sept. 2005
0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,25 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié permanent et le salarié ayant des droits de rappel au 1^{er} septembre 1988, dont la tâche est mise à l'horaire de 12 heures/7 jours, qui est assigné à cet horaire et qui effectue du travail selon cet horaire reçoit un montant forfaitaire unique de 5 000 \$ au cours de la période de paie qui suit immédiatement le début de son travail selon un tel horaire. Ce salarié ne reçoit cette somme qu'une seule fois en cours d'emploi.

• 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 de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de novembre 2002 par rapport à celui d'août 2002.

Mode de paiement

Le montant est intégré aux taux de salaire à compter de la 1^{re} paie du mois suivant la publication de l'IPC concerné. Le premier ajustement sera effectué sur la paie de la 1^{re} semaine complète de janvier 2003 et ainsi de suite tous les 3 mois jusqu'à la fin de la présente convention.

• Primes

Soir : 0,35 \$/heure

Nuit : 0,55 \$/heure

Samedi : 1,25 \$/heure — salarié qui travaille sur des horaires de 12 heures/ 6 jours

Dimanche : 1,25 \$/heure — salarié qui travaille sur des horaires de 12 heures

• Allocations

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

Lunettes de sécurité prescrites : l'employeur paie le coût d'achat de la 1^{re} paire, le coût de l'examen s'il n'est pas défrayé par la RAMQ et le remplacement de verres lorsque requis

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

N.B. Si le salarié doit se procurer des chaussures spéciales, des orthèses ou des prothèses sur prescription d'un podiatre, l'employeur en défraie le coût selon les modalités prévues.

Outils personnels brisés ou usés : remplacés par l'employeur lorsque requis — homme de métier

Vêtements de travail : 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.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	8 %
10 ans	4 sem.	10 %
16 ans	5 sem.	12 %
28 ans	5 sem.	14 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend une ou des semaines de congé entre le 1^{er} novembre et le 28 février reçoit un boni de 15 % de sa paie brute pour cette période de congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 90 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 45 000 \$

— décès et mutilation accidentels : 45 000 \$

— conjoint : 9 500 \$

— enfant : 6 500 \$

— retraité : (4 500 \$) 7 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 200 \$/mois pour une période maximale de 10 ans

Début : après les prestations de courte durée ou d'assurance emploi, selon le cas

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits après une franchise de 1 \$/prescription ; coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des frais de chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, naturopathe, massothérapeute et orthothérapeute, 35 \$/visite, maximum 1 000 \$/an/personne et 45 \$/an pour radiographie

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de base selon le guide des tarifs des actes buccodentaires en vigueur dans la province de résidence du salarié ; à 60 % des services prothétiques jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne, nouvelle prothèse/5 ans ; les frais sont remboursables sans franchise jusqu'à concurrence de 2 500 \$/an/personne ; pour les enfants seulement, remboursement à 50 % des frais d'orthodontie

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des verres correcteurs et des lentilles cornéennes incluant l'examen de la vue jusqu'à un maximum de (300 \$) 325 \$/2 ans, 350 \$ à compter du 1^{er} septembre 2003, 375 \$ au 1^{er} septembre 2004 et 400 \$ au 1^{er} septembre 2005

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

5

Gecko électronique inc. (Québec)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 190
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 % ; hommes : 45 %
- **Statut de la convention :** première
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :**
12 novembre 2005
- **Date de signature :** 13 novembre 2002

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de soir

10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé général, 152 salariés

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
début	/heure 8,00 \$	/heure 8,08 \$	/heure 8,16 \$	/heure 8,24 \$
après 36 mois	9,50 \$	9,60 \$	9,69 \$	9,79 \$

2. Mécanicien

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
début	/heure 12,50 \$	/heure 12,63 \$	/heure 12,75 \$	/heure 12,88 \$
après 36 mois	14,50 \$	14,65 \$	14,79 \$	14,94 \$

Augmentation générale

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

N.B. Si l'application des nouvelles échelles salariales ne procure pas au salarié qui est au maximum de l'échelle une majoration d'au moins 0,50 \$/heure au cours de l'une ou l'autre des années de la convention collective, l'employeur lui versera un montant forfaitaire calculé en faisant la différence entre ce montant de 0,50 \$ et le montant de l'augmentation de son taux horaire durant cette période et en multipliant ce résultat par le nombre d'heures rémunérées du salarié entre la date de sa dernière augmentation de salaire et la fin de l'année en cause.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 13 novembre 2002. La rétroactivité est versée dans les 30 jours suivant le 13 novembre 2002.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure — de 16 h à 2 h

Chef d'équipe : 1,50 \$/heure

• Allocations

Bottes ou souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

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

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

• Jours fériés payés

10 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 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

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

- 2. **Congé d'adoption**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime en vigueur dont bénéficient les salariés couverts par l'unité de négociation est maintenu en vigueur, et ce, jusqu'au renouvellement de la police actuelle. Le régime d'assurance sera alors remplacé par un autre exclusif aux salariés de l'unité de négociation, avec les conditions et protections en vigueur au moment de la signature, soit le 13 novembre 2002.

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime mensuelle

- 1. **Congés de maladie ou personnels**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un crédit de 3 jours de congés de maladie ou personnels. Les jours non utilisés sont monnayables et payables au taux normal du salarié, et ce, avec la dernière paie de décembre.

Marché Giroux (Rouyn-Noranda)
et

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (110) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 % ; hommes 40 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 20 février 2002
- **Échéance de la présente convention** : 20 février 2005
- **Date de signature** : 30 septembre 2002
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem, 40 heures/sem.
Salarié à temps partiel
moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. **Commis « junior »**

	20 févr. 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} févr. 2003	20 févr. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	7,10 \$ (7,00 \$)	7,20 \$	7,30 \$	7,30 \$
après 30 mois	8,61 \$ (8,61 \$)	8,61 \$	8,61 \$	8,70 \$

- 20 févr. 2004

	/heure
début	7,30 \$
après 30 mois	8,78 \$

- 2. **Commis « B », 60 salariés**

	20 févr. 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} févr. 2003	20 févr. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	7,10 \$ (7,00 \$)	7,20 \$	7,30 \$	7,30 \$
après 36 mois	11,50 \$ (11,50 \$)	11,50 \$	11,50 \$	11,62 \$

- 20 févr. 2004

	/heure
début	7,30 \$
après 36 mois	11,73 \$

- 3. **Gérant/viande**

	20 févr. 2002	20 févr. 2003	20 févr. 2004
	/heure	/heure	/heure
début	11,35 \$ (11,35 \$)	11,35 \$	11,35 \$
après 36 mois	16,33 \$ (16,33 \$)	16,49 \$	16,66 \$

N.B. Certaines occupations bénéficient d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la *Loi sur l'équité salariale*.

- Augmentation générale**

- 20 févr. 2003
 - 20 févr. 2004

1 % 1 %

N.B. Accordé sur le maximum de l'échelle salariale

- Ajustement**

Commis « junior » et commis « B » 20 février 2002
0,10 \$/heure

- **Primes**

Nuit : 1 \$/heure — entre 21 h 30 et 6 h

Dimanche : 1 \$/heure

(Boni de Noël $\text{\textcircled{R}}$)

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

7 jours/an*

- **Congés mobiles**

4 jours/an*

* Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du total de ses gains de l'année de référence à titre d'indemnité pour les congés mobiles et les jours fériés.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 6 mois après la fin de la grossesse.

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

La salariée qui subit une fausse couche naturelle ou provoquée légalement a droit au congé mentionné ci-dessus. Son médecin détermine le moment où elle est apte à retourner au travail.

Dans le cas d'insémination *in vivo* ou *in vitro*, la salariée a droit à 6 semaines de congé sans solde immédiatement après son insémination.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu avant la fin de son congé de maternité et peut le compléter lorsque l'état de son enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié permanent et le salarié à temps partiel qui justifie de 20 heures de travail/sem. au cours de l'année de référence. Cependant, le salarié à temps partiel n'est protégé que par l'assurance vie et l'assurance médicament.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 3 mois de service a droit à 7 jours/an renouvelables au 1^{er} mai. Ces jours sont payés au taux de salaire en vigueur au moment du paiement, et ce, pour toute absence de 1 à 3 jours inclusivement.

Le salarié peut à son choix se faire payer les congés non utilisés et le paiement s'effectue au plus tard le ou vers le 20 mai. Il peut également reporter l'utilisation de ses congés, mais ceux-ci doivent être pris au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Le salarié à temps partiel qui a travaillé en moyenne 24 heures/semaine au cours de l'année précédente a droit à 10 heures/an. Toutes les autres conditions s'appliquent *mutatis mutandis*.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée/salarié permanent et salarié à temps partiel

Pour les années subséquentes, l'employeur verse le montant nécessaire pour couvrir 80 % du coût d'opération du régime de soins dentaires. Toutefois, en aucune circonstance l'employeur ne peut être tenu d'augmenter sa contribution de plus de 0,01 \$/année.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (0,45 \$) 0,68 \$/heure travaillée/salarié, 0,71 \$/heure à compter de 2003 et 0,74 \$/heure à compter de 2004.

7

Delta Hôtels limitée, opérant Delta centre-ville (Montréal) et La Corporation des Hôtels Legacy, Delta centre-ville et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Delta centre-ville — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (350) 309

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 150 ; hommes : 159

- **Statut de la convention :** renouvellement

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

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

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

- **Date de signature :** 30 août 2002

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

Banquets

(44) 40 heures/sem. ou selon les besoins

- **Salaires**

1. Chasseur/portier

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

/heure	/heure	/heure
10,71 \$	11,03 \$	11,47 \$
(10,40 \$)		

2. Préposé aux chambres, équipier et autres occupations, 110 salariés

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

/heure	/heure	/heure
14,30 \$	14,73 \$	15,32 \$
(13,88 \$)		

3. Chef de partie

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

/heure 19,91 \$ (19,33 \$)	/heure 20,51 \$	/heure 21,33 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------

N.B. Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux prévu pour sa fonction pendant les 30 premiers jours travaillés. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

Cependant, le nouveau salarié de la division bureau reçoit 1 \$/heure de moins que le taux mentionné à l'échelle des salaires tant qu'il n'a pas complété une période de 720 heures travaillées.

Certaines classifications ont fait l'objet d'ajustements en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.

Augmentation générale

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

3 %	3 %	4 %
-----	-----	-----

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 30 août 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2002 au 30 août 2002.

• **Primes**

Nuit : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — salarié dont la majorité de son horaire se situe entre 23 h et 7 h, sauf pour le salarié à pourboire

Lit pliant et lit de bébé : (1 \$) 1,25 \$/lit — femme de chambre

Chasseur : 2 \$/valise lors de tout arrivage et départ de groupes sous contrat

Serveur :

15 % des frais de service pour toute fonction à l'extérieur de l'hôtel(10,72 \$/heure) 10 % de la facture — tout service complémentaire et **[N]** gratuité, promotion

15 % du coût des cadeaux — lors de livraison de cadeaux promotionnels

15 % **[N]** des frais de service pour un groupe de 5 personnes et plus dans une suite et/ou salle de réunion — serveur de service aux chambres

40 \$ **[N]** pour le service dans une suite ou une salle de réunion lorsque le client demande le service de boisson ou de vin qu'il fournit lui-même — serveur de service

Déneigement : (0,50 \$) 0,75 \$/heure — minimum 4 heures payées/occasion

Laveuse de vaisselle : (0,25 \$) 0,30 \$/heure — lors de lavage de chaudrons, pour le temps consacré à ce travail à raison d'un minimum de 4 heures payées chaque fois

SERVICE DES BANQUETS

Frais de service :

11,5 % sur nourriture et vin incluant le champagne — serveur

11,5 % — barman

11,5 % — serveur affecté au service de la table des douceurs
11,5 % sur les couverts servis à une table en extra lors d'un déjeuner « lunch » ou d'un dîner — serveur ; de plus, le serveur reçoit 1 heure de salaire au taux normal

12,50 \$ en plus des dispositions prévues lors d'un petit déjeuner ou d'un déjeuner « lunch » ou d'un dîner s'il n'y a pas 15 convives — serveur

20 \$ en plus des dispositions prévues si les ventes d'un bar ouvert ou d'un « COD » n'excèdent pas 250 \$ — barman ; le *labour* ou les frais de service s'applique aussi pour les punchs

11,5 % du prix de vente de l'hôtel d'une consommation ou d'une bouteille lorsque le client fournit son vin — serveur ; ce pourcentage est partagé également entre les serveurs qui font le service

11,5 % pour chaque consommation vendue à l'occasion d'un « COD » — barman

• **Allocations**

Bottines ou souliers de sécurité : (70 \$) 85 \$/an maximum — salarié permanent à la cuisine, à l'entretien technique, à la plonge ainsi qu'à titre d'équipier/banquet, équipier **[N]** d'étage et préposé à l'approvisionnement

Uniformes et vêtements de travail : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

Couteaux : (70 \$) 85 \$/an — salarié permanent de la cuisine qui a 1 an de service et qui doit fournir ses couteaux

Outils personnels : (80 \$) 90 \$/an — salarié de l'entretien technique

Bas de nylon [N] : 80 \$/an — préposée aux chambres, préposée à la lingerie et couturière permanente temps plein, sauf si l'uniforme comprend un pantalon

• **Jours fériés payés**

(12) 10 jours/an — salarié de services

10 jours/an — salarié de bureau

N.B. Le salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation bénéficie d'une indemnité de 4,8 % du taux horaire normal en paiement des jours fériés prévus.

Le salarié permanent du service des banquets a droit à une indemnité de (4,4 %) 4,8 % du taux normal en paiement des jours fériés prévus (à l'exception du jour de la fête nationale qui est payée selon la moyenne du jour de la fête nationale des 2 semaines précédant le 24 juin **[R]**).

• **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié de bureau et **[N]** salarié de services

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
7 ans	4 sem.	8 %
13 ans	5 sem.	10 %
22 ans [N]	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un congé de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée permanente à plein temps qui a 1 an de service continu reçoit une indemnité équivalente à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des deux premières semaines de son congé. Elle peut également s'absenter sans perte de salaire à raison de 5 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse.

Après son congé de maternité, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

2. Congé de paternité

2 jours payés

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Les parties conviennent de modifier conjointement les dispositions du contrat d'assurance, et ce, à compter de 2002.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié à temps plein qui a complété sa période de probation a droit à 6 jours/an à raison de 0,5 jour/mois de service continu à l'intérieur de chaque année civile.

Afin d'effectuer la transition pour les salariés des divisions « VIII » et « IX » compte tenu de la fusion des unités de négociation, les salariés de ces divisions reçoivent le paiement du 7/12 de leur banque de congé de maladie non utilisée au 30 juin 2002. Ils bénéficient à compter du 1^{er} juillet 2002 d'un crédit égal à 5/12 de 6 jours/an. **N**

Le crédit des jours de congé de maladie payé est utilisé à compter de la 1^{re} journée de maladie.

Le salarié qui, au cours d'une année civile a épuisé son crédit de 6 jours payés, a droit à 2 journées supplémentaires de congé de maladie payées, mais non remboursables si elles ne sont pas utilisées.

Le solde non utilisé des jours de congé de maladie au 30 juin de chaque année est payé au salarié qui y a droit au plus tard le 15 juillet suivant.

SALARIÉS DE BUREAU

(Le salarié a droit à 7 jours/an de congé de maladie. Les journées non utilisées au 15 décembre de chaque année sont monnayables à cette date.)

(Le crédit des jours de congé de maladie est utilisé à compter de la 2^e journée de maladie.)

(Le salarié permanent qui, au cours d'une année de calendrier a épuisé son crédit de 7 jours de maladie payés, a droit à une 8^e journée payée. Toutefois, cette journée n'est pas remboursée si elle n'est pas utilisée.)

Les dispositions qui s'appliquent aux salariés de bureau sont les mêmes que celles prévues aux autres salariés.

2. Régime de retraite

(L'employeur maintient un REER collectif administré conjointement par le syndicat et l'employeur, et ce, pour le salarié permanent à temps plein qui a 3 mois d'ancienneté.) Un REER collectif administré par le syndicat est mis sur pied à l'intention des salariés. Ce REER est celui de la Confédération des syndicats nationaux du nom de « Bâtirente » et/ou « Fondation ».

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui payé par le salarié jusqu'à un maximum de (3 % pour les salariés de bureau et 2 % pour les autres salariés)* 4 % du taux horaire du salarié. Le salarié peut contribuer pour un montant plus élevé dans son REER s'il le désire sans pour autant changer l'obligation de l'employeur.

8

**L'Association des employeurs de l'industrie automobile inc. (région de Montréal)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA Canada) — FTQ**

13

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 900
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 890
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : mécaniciens et employés de garage
- **Échéance de la convention précédente** : 15 juillet 2002
- **Échéance de la présente convention** : 15 juillet 2005
- **Date de signature** : 30 août 2002
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
1. Laveur

16 juill. 2002	16 juill. 2003	16 juill. 2004
/heure 10,49 \$ (10,28 \$)	/heure 10,70 \$	/heure 10,97 \$

2. Compagnon première classe

16 juill. 2002	16 juill. 2003	16 juill. 2004
/heure 23,88 \$ (23,41 \$)	/heure 24,36 \$	/heure 24,96 \$

N.B. Les nouveaux commis et chauffeurs de camion du service des pièces ainsi que le nouveau salarié du département de service reçoivent 20 % de moins que le taux de salaire prévu à leurs classifications, et ce, pendant les 60 premiers jours de travail. Par la suite, ils reçoivent 100 % du taux de leurs classifications.

Augmentation générale

16 juill. 2002	16 juill. 2003	16 juill. 2004
2 %	2 %	2,5 %

- **Primes**

Soir : 1 \$/heure — salarié dont la majorité des heures effectuées se situent après 15 h

Nuit : 1,25 \$/heure — salarié dont la majorité des heures effectuées se situent après 22 h 30

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure

Travail sur un moteur de camion diesel, un camion à roues jumelées ou de 1 tonne et plus : 1,25 \$/heure — salarié du département de la réparation

Travail dans un département de camion lourd : 1,25 \$/heure — salarié du département de la réparation

- **Allocations**

	16 juill. 2003	16 juill. 2004
Chaussures de sécurité :	105 \$/an maximum	110 \$/an maximum

100 \$/an maximum

Réparation et remplacement d'outils à air : 50 % du coût de la première réparation, 100 % du coût d'une réparation ultérieure et remplacement lorsque requis

Assurance contre l'incendie, le vol et le vandalisme — outils : prime payée à 100 % par l'employeur ; remboursement des outils jusqu'à un maximum de 5 000\$ ou de la valeur réelle après une franchise de 50 \$/réclamation

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues ; coût du nettoyage payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Outils personnels : 240 \$/an — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté du service de camions lourds chez un concessionnaire s'affichant comme tel

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de paternité**

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

- 2. Congé d'adoption**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. Congés de maladie**

Au début de l'année, le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté a droit à une banque de 6 jours/an.

Le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté a droit à 0,5 jour/mois de service continu.

Entre le 1^{er} et le 15 décembre de chaque année, les jours non utilisés dans l'année sont payés à 125 % du salaire normal.

- 2. Régime de retraite**

L'employeur collabore avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)

Cotisation : l'employeur paie (5,5 %) 6 % du salaire du salarié, 6,5 % à compter du 16 juillet 2004 et le salarié paie (4,5%) 5 % de son salaire, 5,5 % à compter du 16 juillet 2004.

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.

15

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.