

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives signées au cours des derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés

Employeur	Syndicat	N°	Page
FORÊTS			
Abitibi-Consolidated inc., district Péribonka	Le Syndicat des travailleurs forestiers, région Saguenay—Lac-Saint-Jean — FTFQ	1	3
ALIMENTS ET BOISSONS			
Culinar inc., usine de pâtisserie Vachon (Sainte-Marie de Beauce)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, local 480 — FTO	2	4
Les Aliments Small Fry inc. (Lachine)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, local 550 — FTO	3	6
Groupe Lactel Société en commandite (Chambord, Normandin et Jonquière)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Groupe Lactel du Saguenay—Lac-Saint-Jean — CSN	4	7
IMPRIMERIE			
Imprimerie Quebecor L'Éclaireur (Beauceville) division des Imprimeries Quebecor inc.	Le Syndicat des imprimeurs de Beauce — CSN	5	9
MÉTAL PRIMAIRE			
La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Itée, complexe Jonquière	Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc.	6	10
La Société d'électrolyse et de chimie Alcan, usine Laterrière	Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc.	7	12
Les Forges de Sorel inc. (Saint-Joseph-de-Sorel)	Le Syndicat des aciers forgés, Sorel — CSN	8	14
MACHINERIE			
Lar Machinerie (1983) inc. (Métabetchouan)	Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Lar Machinerie (FSSA) inc.	9	15
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Manac (Saint-Georges), division de Le Groupe Canam Manac inc.	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9153 — FTO	10	16
Siemens Canada Itée (Drummondville)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 244 — FTO	11	17

Employeur	Syndicat	N°	Page
Osrham Sylvania ltée (Drummondville), lampes d'éclairage et de photographie	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sylvania	12	18
Matériaux électriques T & B commander inc.	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 3953 — FTQ	13	20
COMMERCE DE DÉTAIL			
Systèmes automobiles Mackie (Sainte-Thérèse) inc.	Le Syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique, local 1138 — FTQ	14	21
Proviso distribution inc., division Maxi (Pointe-Claire)	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	15	22
ÉDUCATION			
L'Université de Montréal	Le Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244 — FTQ	16	24
Le Musée du Québec	Le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2992 — FTQ	17	26
SERVICES RÉCRÉATIFS			
La Société des casinos du Québec inc. (Montréal)	Le Syndicat des employés de la Société des casinos du Québec, section unité générale — CSN	18	28
Resto-Casino inc. (Montréal)	Le Syndicat des employés de la Société des casinos du Québec — CSN Section Resto-Casino inc.	19	29
La Station Mont-Sainte-Anne	Le Syndicat de la fonction publique du Québec	20	31
SERVICES PERSONNELS			
Rôtisserie St-Hubert de Drummondville	Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Rôtisserie St-Hubert de Drummondville — CSN	21	33
SERVICES DIVERS			
Les Services de transfusion sanguine de la Croix-Rouge canadienne (Montréal)	Les Infirmières et infirmiers unis inc. — FIIQ	22	34
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Corporation municipale de la Ville de Chicoutimi	Le Syndicat des employés municipaux de Chicoutimi inc.	23	35
La Ville de Laval	L'Association des pompiers de Laval	24	38
Crédits			40
Notes Techniques			40

Abitibi-Consolidated inc., district Péribonka
et
Le Syndicat des travailleurs forestiers, région
Saguenay—Lac-Saint-Jean — FTFO

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (125) 120
- Répartition des salariés selon le sexe
hommes : 120
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : travailleurs forestiers et employés de bureau
- Échéance de la convention précédente : 30 août 97
- Échéance de la présente convention : 2 septembre 2000
- Date de signature : 15 juin 98
- Durée normale du travail
Salariés payés à l'heure
40 heures/sem.
Salariés payés à la pièce
4,5 jours/sem.
Salariés payés à la journée
5 jours/sem.
Service de la comptabilité
5 jours/sem., maximum 40 heures/sem.
- Salaires

OPÉRATIONS MANUELLES

1. Aide-cuisinier

21 juin 98	30 août 98	29 août 99
/jour 146,00 \$ (140,97 \$)	/jour 151,18 \$	/jour 154,96 \$

2. Opérateur d'abatteuse et homme d'entretien mécanique, 16 salariés

21 juin 98	30 août 98	29 août 99
/heure 20,27 \$ (19,58 \$)	/heure 20,98 \$	/heure 21,50 \$

3. Mécanicien classe 1

21 juin 98	30 août 98	29 août 99
/heure 22,47 \$ (21,72 \$)	/heure 23,24 \$	/heure 23,82 \$

SERVICE DE LA COMPTABILITÉ

1. Commis classe A et commis de garage, 2 salariés

	21 juin 98	30 août 98	29 août 99
début	/mois 3 365 \$	/mois 3 483 \$ (3 250 \$)	/mois 3 570 \$
après 5 ans	3 676 \$ (3 562 \$)	3 804 \$	3 899 \$

2. Chef commis de garage

	21 juin 98	30 août 98	29 août 99
début	/mois 3 590 \$ (3 469 \$)	/mois 3 715 \$	/mois 3 808 \$
après 5 ans	3 935 \$ (3 804 \$)	4 070 \$	4 172 \$

N.B. Il existe des salariés payés à forfait.

Augmentation générale

21 juin 98	30 août 98	30 août 99
3,5 %	3,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié en service le 15 juin 98 a droit à une paie de rétroactivité selon les modalités suivantes :

Les salariés rémunérés à taux horaire, journalier et mensuel reçoivent un montant égal à 3 % de leurs gains bruts travaillés plus 0,10 \$/heure, excluant la prime de faction, pour toutes les heures et/ou jours travaillés entre le 31 août 97 et le 20 juin 98 inclusivement.

Les salariés rémunérés à forfait et affectés aux opérations de transport ont droit à un montant égal à 3,5 % de leurs gains travaillés aux mêmes dates.

Le salarié affecté à l'occupation chef cuisinier a droit à un montant de 2,25 \$/jour travaillé aux mêmes dates.

Les salariés sur horaire trois factions ont droit à un montant de 12 \$/semaine travaillée aux mêmes dates. La présente exclut les salariés qui ont déjà reçu cette allocation le dimanche soir pour se rendre au camp.

De plus, un ajustement de 9,87 \$/voyage pour le transport du bois est payé pour tous les voyages effectués entre le 1er septembre 97 et le 31 mars 98.

Montant forfaitaire

Le salarié régulier sur la liste d'ancienneté le 15 juin 98 a droit à un montant selon les modalités suivantes :

Jours de travail 1997 et 1998	Montant 15 juin 98 1 ^{er} mai 99	
50 à 99 jours	500 \$	500 \$
100 à 149 jours	750 \$	750 \$
150 jours et plus	1 000 \$	1 000 \$

Ces montants sont assujettis au programme de partage des bénéfices des années mentionnées. Le plus élevé des 2 montants est payable.

• Primes

Soir et nuit :

0,50 \$/heure — salarié à taux horaire sur 2 factions et salarié du service de la comptabilité, entre 18 h et 6 h

4,03 \$/j — salarié à taux journalier, début après 18 h

4,03 \$/j — salarié affecté au transport du bois par camion s'il est chargé, entre 18 h et 6 h

Après-midi : 2,02 \$/j — salarié à taux journalier, début après 12 h

Soir : 0,42 \$/heure — salarié à taux horaire sur 3 factions, entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,57 \$/heure — salarié à taux horaire sur 3 factions, entre 0 h et 8 h

Neige : 10 % minimum des taux à forfait à compter de la 1^{re} période de paie de janvier jusqu'à la fin de la saison d'opération ou avant si les conditions l'exigent

Conditions de terrain difficiles : 10 % minimum des taux à la pièce, lorsque les conditions de travail telles que les accidents de terrain, la densité de la forêt ou d'autres facteurs l'exigent

Coupe sur la construction de chemin : 10 % minimum des taux à forfait

Machine à tronçonner : 0,10 \$/heure — opérateur qui travaille aussi comme mécanicien sur cette machine

Stabilité : 3 % des gains à forfait réalisés sur les opérations de transport pendant la saison d'opération suivante — salarié régulier rémunéré à forfait et affecté aux opérations de transport qui a accumulé 100 jours d'ancienneté dans la saison d'opération

Utilisation de scie mécanique : 2 \$/heure — salarié affecté à la coupe conventionnelle des arbres pour l'achat, l'entretien et la réparation

- Allocations

Chaussures de sécurité :

Salarié	Montant	Semaines de travail complétées	
Salarié payé à la journée	(70 \$)	80 \$	20
Salarié payé à l'heure et sur le transport à forfait	(100 \$)	110 \$	20
Salarié affecté à la coupe conventionnelle et au débusquage, mécanicien ☒			
1 ^{re} allocation	(100 \$)	110 \$	15
2 ^e allocation	(88 \$)	98 \$	20

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Uniforme : fourni par l'employeur — personnel de cuisine

Assurance contre l'incendie :

750 \$ maximum — effets personnels pour le salarié aux opérations manuelles et au service de la comptabilité

600 \$ maximum — scie mécanique remise dans l'atelier de réparation des scies

pleine valeur — outils du mécanicien remis à l'endroit habituel

- Jours fériés payés

10 jours/an

OPÉRATIONS MANUELLES

S'il y a discontinuité d'exploitation pendant la période des fêtes, le salarié régulier a droit, en remplacement des jours fériés prévus pendant cette période, à un boni qui équivaut à 1 jour payé au taux régulier pour chacun des jours travaillés en janvier, maximum 5 jours, s'il est présent le jour de la réouverture.

Le salarié régulier qui a 100 jours de travail continu et plus avant le 31 décembre a droit à 2 jours de salaire payés au taux régulier lorsqu'il n'y a pas discontinuité de l'exploitation pendant la période des fêtes et qu'il travaille tous les jours ouvrables, entre le 20 décembre et le 10 janvier.

SERVICE DE LA COMPTABILITÉ

Le salarié régulier mis en disponibilité au cours de la 1^{re} semaine complète de travail de décembre a droit à 1 jour payé au taux régulier en remplacement des jours fériés pendant la période des fêtes.

Le salarié régulier mis en disponibilité entre le début de la 2^e semaine complète de travail de décembre et le dernier jour ouvrable avant Noël a droit à 2 jours payés au taux régulier en remplacement des jours fériés pendant la période des fêtes.

- Congés mobiles

2 jours/an — salarié régulier du service de la comptabilité

- Congés annuels payés

Saisons d'ancienneté*	Durée	Indemnité
1 saison	2 sem.	4 %
4 saisons	3 sem.	6 %
9 saisons	4 sem.	8 %
20 saisons	5 sem.	10 %
25 saisons	6 sem.	12 %

* Une saison d'ancienneté comprend 100 jours continus de travail.

Congés supplémentaires

SERVICE DE LA COMPTABILITÉ

Le salarié régulier qui a 25 saisons et plus d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit aux vacances supplémentaires suivantes dans l'année où il atteint :

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

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Les régimes existants d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire sont maintenus en vigueur.

2

Culinar inc., usine de pâtisserie Vachon
(Sainte-Marie de Beauce)
et

Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, local 480 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : 725

- 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 97

- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2002

- Date de signature : 16 septembre 98

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

Équipe de soir
7,67 heures/j, 38,33 heures/sem.

Équipe de nuit
7,58 heures/j, 37,92 heures/sem.

Camionneur
38 à (44) 43 heures/sem.

1 ^{er} oct. 98	1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000
38 à 42 heures/sem.	38 à 41 heures/sem.	38 à 40 heures/sem.

• Salaires

1. Ouvrage général 200 salariés

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 15,02 \$ (14,77 \$)	/heure 15,27 \$	/heure 15,58 \$	/heure 15,95 \$	/heure 16,31 \$

Mécanicien d'entretien, électricien d'entretien et 5 autres occupations

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 19,12 \$ (18,87 \$)	/heure 19,37 \$	/heure 19,76 \$	/heure 20,13 \$	/heure 20,58 \$

N.B. Les salariés des catégories 1, 2 et 4 reçoivent à l'embauche 2 \$/heure de moins que le taux de la fonction, 1,50 \$/heure de moins après 6 mois, 1 \$/heure de moins après 12 mois, 0,50 \$/heure de moins après 18 mois et le taux de la fonction après 24 mois.

Un plan de rémunération incitative, maximum 3 % du salaire, basé sur le dépassement des objectifs sera maintenu pour la durée de la convention.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	2 %	0,37 \$/heure	2,25 % minimum

Rétroactivité

Le salarié sur la liste de paie après le 1^{er} janvier 98 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 98 au 16 septembre 98.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

1999

Si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 98 à décembre 98 par rapport à celle de janvier 97 à décembre 97 dépasse 6 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,15 \$/heure.

2000 et 2001

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

2002

Si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2001 à décembre 2001 par rapport à celle de janvier 2000 à décembre 2000 dépasse 2,25 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1,75 %.

De plus, si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2001 à décembre 2001 par rapport à celle de janvier 2000 à décembre 2000 dépasse 6 %,

l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,15 \$/heure. Ce dernier ajustement s'ajouterait à l'ajustement possible de 4 % déjà prévu.

Mode de paiement

Les taux de salaire en vigueur sont majorés du pourcentage excédentaire jusqu'au maximum prévu les 1^{er} janvier 99, 1^{er} janvier 2000, 1^{er} janvier 2001 et 1^{er} janvier 2002.

• Primes

Soir* : 0,35 \$/heure $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 99}{0,40 \text{ \$/heure}}$

Nuit* : 0,55 \$/heure $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 99}{0,65 \text{ \$/heure}}$

* Le salarié qui travaille 50 % et plus de ses heures régulières après 18 h ou avant 6 h ainsi que le salarié dont l'équipe régulière débute à partir de 12 h ou avant 5 h reçoit la prime applicable sur toutes les heures régulières travaillées.

Chef de groupe : $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 99}{0,55 \text{ \$/heure}}$

0,45 \$/heure — salarié des catégories 1, 2 et 4

0,55 \$/heure — salarié de la catégorie 3

Qualificateur : 0,45 \$/heure — salarié de la catégorie 3

Samedi et dimanche : 0,65 \$/heure — salarié dont l'horaire régulier débute le samedi après 7 h 10 et le dimanche avant 18 h, sauf l'équipe de fin de semaine

Dimanche :

2 \$/heure — salarié de métier de l'atelier et de l'entretien affecté à la semaine de travail de 4 jours

1 \$/heure — camionneur qui débute sa semaine régulière de travail avant 24 h le dimanche

Horaire : 0,13 \$/heure \square — salarié de métier de l'atelier et de l'entretien affecté à un horaire de 10 heures

Remplacement : 0,15 \$/heure — opérateur de machine à emballer, opérateur crèmeuse, aide-opérateur crèmeuse et chef de groupe qui, tout en exerçant eux-mêmes leur fonction régulière, remplacent un salarié occupant une autre fonction pendant la période de repos

Formation \square — à compter du 1^{er} janvier 99, 0,50 \$/heure au salarié qui donne de la formation sur les fonctions autres que celles listées sous «opérateur en cuisson»

Conduite d'un train routier : 0,03 \$/kilomètre — camionneur

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Uniformes : 100 % du coût d'achat soit :

1 uniforme/2 ans — camionneur

2 uniformes/an — salarié de la fabrication, installations sanitaires, \square réception, expédition, cour, métier

1 uniforme/an — salarié de l'équipe de fin de semaine

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Outils personnels :

20 \$/an — peintre

(58 \$) 64 \$/an — électricien, préposé au service

(88 \$) 97 \$/an — menuisier, plombier, soudeur

(105 \$) 115 \$/an — carrossier, mécanicien de garage

(115 \$) 126 \$/an — mécanicien machiniste et entretien et mécanicien en mécanique du bâtiment

- Jours fériés payés

12 jours/an

- Congés annuels payés

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

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

Sur demande, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 9 mois.

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

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

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 6 mois d'ancienneté au 1er décembre de chaque année a droit à un crédit de 40 heures/an payables au taux régulier. Le salarié peut utiliser les congés de maladie pour des motifs personnels après autorisation.

Les jours non utilisés sont remboursés à 100 % en décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % du salaire brut jusqu'au maximum des gains admissibles au RRQ et 5 % du salaire brut en excédent ; l'employeur paie un minimum de 50 % des montants versés par le salarié.

3

Les Aliments Small Fry inc. (Lachine)
et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac
— FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (220) 180
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 48 % ; hommes : 52 %
- Statut de la convention : renouvellement

- Catégorie de personnel : production

- Échéance de la convention précédente : 30 juin 98

Échéance de la présente convention : 30 juin 2001

- Date de signature : 27 août 98

- Durée normale du travail
42,5 heures/sem.

Salarié à l'emballage et 3^e équipe de nettoyage
40 heures/sem.

Salarié à l'expédition
41 heures/sem.

- Salaires

1. Personnel à l'emballage et personnel de soutien, 100 salariés

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000
/heure 13,28 \$ (13,03 \$)	/heure 13,53 \$	/heure 13,83 \$

2. Mécanicien chef d'équipe

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000
/heure 17,26 \$ (17,01 \$)	/heure 17,51 \$	/heure 17,81 \$

N.B. Le salarié qui n'a pas complété 1 an d'ancienneté reçoit 10 % de moins que le taux horaire de sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure

- Primes

Soir : 0,35 \$/heure

Nuit : 0,45 \$/heure

Formation \square : 0,25 \$/heure -- salarié qui donne de la formation sur son travail

- Allocations

Souliers de sécurité : (fournis par l'employeur lorsque requis)
100 \$/an -- salarié régulier ayant 1 an d'ancienneté et plus ;
50 \$ après 3 mois d'ancienneté et 50 \$ de plus après 6 mois d'ancienneté -- autres salariés

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

Vêtements d'hiver appropriés : fournis par l'employeur lorsque requis -- salariés du service de la maintenance, de la sanitation, de la réception générale, de la réception des patates et de l'expédition

Uniformes : fourni et entretenu par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : 175 \$/an pour le remplacement d'outils perdus, volés ou brisés -- mécanicien régulier

- Jours fériés payés

11 jours/an

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a plus de 9 mois de service a droit à un congé sans solde. Elle (devra) pourra quitter son travail au début du 7^e mois de grossesse ou avant cette date sur recommandation médicale. Le retour au travail (doit s'effectuer dans un délai de 3 mois) peut être fait dans un délai de 1 an après l'accouchement.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par le salarié pour sa protection ; payée à 100 % par l'employeur pour les autres protections

Indemnité :

— salarié : 1,5 fois le salaire annuel

— retraité : le moindre de 4 000 \$ ou 10 % des derniers gains moyens débutant dès la 1^{re} année de la retraite

— conjoint : 2 000 \$

— enfant : 1 000 \$

— mort accidentelle et mutilation : 50 fois le taux hebdomadaire de l'assurance emploi

2. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an de service a droit à 3 jours/an et le salarié qui a 2 ans et plus de service a droit à 5 jours/an.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié le (15 décembre) 2^e jeudi de décembre de chaque année.

N.B. Ceci ne s'applique pas au salarié embauché après le 1^{er} juillet 98.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % des gains jusqu'à un maximum de 390 \$/sem., 395 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 98 et 400 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2000 et ce, pour une durée maximale de 26 semaines moins le nombre de semaines pour lequel le salarié est admissible à des prestations de l'assurance emploi.

LONGUE DURÉE

Prime : le salarié paie (1 %) 1,5 % de son salaire

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement d'une chambre semi-privée jusqu'à un maximum de 45 \$/jour, 50 \$/jour à compter du 1^{er} septembre 98 et de 55 \$/jour à compter du 1^{er} janvier 2000.

N.B. À compter du 1^{er} octobre 98, le salarié a droit à la carte médicament «Manuscript» pour un remboursement à 90 % de tous les médicaments sur ordonnance [N].

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le barème de 1993 de l'Ordre des dentistes du Québec, selon le barème de 1996 à compter du 1^{er} septembre 98 et selon le barème de 1997 à compter du 1^{er} janvier 2000.

6. Soins oculaires [N]

Frais assurés : à compter du 1^{er} octobre 98, le salarié et ses personnes à charge ont droit au remboursement de lunettes, soit 100 \$/salarié et 100 \$/personne à charge et ce, tous les 2 ans.

7. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Cotisation : le taux de cotisation hebdomadaire au REER collectif sera de 10 \$, 20 \$, 30 \$, 40 \$ ou 50 \$ au choix du salarié.

7

4

Groupe Lactel
Société en commandite (Chambord, Normandin et Jonquière)
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Groupe Lactel du Saguenay — Lac-Saint-Jean — CSN

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : 194
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 32 ; hommes : 162
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production et bureau
- Échéance de la convention précédente : 28 février 98
- Échéance de la présente convention : 28 février 2003
- Date de signature : 12 février 98
- Durée normale du travail

CENTRE DE DISTRIBUTION DE JONQUIÈRE

Bureau
5 jours/sem., 37 heures/sem.

Commis aux commandes
5 jours/sem., 39,5 heures/sem.

Manoeuvre à l'entrepôt
8 heures/j, 40 heures/sem.

Livreur-vendeur
varie en fonction des besoins des opérations et des clients

USINES DE CHAMBORD ET NORMANDIN

Bureau
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

Réceptionniste
5 jours/sem., 39,5 heures/sem.

Laboratoire
8 heures/j, 40 heures/sem. — quart de jour
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem. — quart de soir et de nuit

Département mécanique
8 heures/j, 40 heures/sem.

Départements de production et camionneurs
8, 10 ou 12 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Réceptionniste [N]

	6 sept. 98	28 févr. 99	27 févr. 2000
	/heure	/heure	/heure
après 24 mois	12,00 \$	12,36 \$	12,61 \$
25 févr. 2001	3 mars 2002		
	/heure	/heure	
	12,86 \$	13,12 \$	

2. Manœuvre, 65 salariés

	6 sept. 98	28 févr. 99	27 févr. 2000
	/heure	/heure	/heure
après 24 mois (après 36 mois)	16,46 \$ (16,46)	16,79 \$	17,13 \$
25 févr. 2001	3 mars 2002		
	/heure	/heure	
	17,47 \$	17,82 \$	

3. Électricien [N] et électromécanicien [N]

	6 sept. 98	28 févr. 99	27 févr. 2000
	/heure	/heure	/heure
après 24 mois	19,75 \$	20,15 \$	20,55 \$
25 févr. 2001	3 mars 2002		
	/heure	/heure	
	20,96 \$	21,38 \$	

N.B. Reclassification des emplois.

Le salarié reçoit à l'embauche 70 % du taux de sa classification, 80 % après 6 mois, 90 % après 1 an et 100 % après 2 ans.

Le livreur-vendeur bénéficie, en plus de son salaire de base, d'un système de commission.

Augmentation générale

28 févr. 99	27 févr. 2000	25 févr. 2001	3 mars 2002
2 %	2 %	2 %	2 %

Montant forfaitaire

Tous les salariés, sauf le manœuvre, ayant complété leur période de probation le 1^{er} mars 98 et qui ont effectué 1 040 heures de travail et plus au cours des 12 mois précédant cette date ont droit à un montant de 500 \$. Les salariés qui ont effectué moins de 1 040 heures reçoivent 250 \$. Le montant est versé le 12 mars 98.

Un montant identique à celui prévu ci-dessus est versé au salarié occupant toujours le poste de commis de bureau II ou de réceptionniste au 6 septembre 98. Le montant est versé le 23 septembre 98.

Le manœuvre ayant complété sa période de probation le 1^{er} mars 98 a droit à 800 \$ s'il a effectué 1 040 heures de travail et plus au cours des 12 mois précédant cette date, 400 \$ s'il a effectué moins de 1 040 heures. Un montant identique à celui prévu ci-dessus est versé au salarié occupant toujours le

poste de manœuvre au 6 septembre 98. Le montant est versé le 23 septembre 98.

• Primes

Soir : (0,60 \$) 0,65 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : (0,60 \$) 0,80 \$/heure — entre 0 h et 8 h

Samedi et/ou dimanche : (1,90 \$) 4 \$/heure

Chef d'équipe : (0,90 \$) 1 \$/heure

Garde : — salarié qui doit porter un téléavertisseur
(15 \$) 25 \$/fin de semaine
25 \$/semaine [N]

• Allocations

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Bottines ou souliers de sécurité :

2 paires/an -- salarié à la production

1 paire/an -- technicien de laboratoire, opérateur de chariot élévateur et mécanicien de machines fixes

2 paires/2 ans — mécanicien

• Jours fériés payés

9 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier
4 ans	3 sem.	taux régulier
9 ans	4 sem.	taux régulier
15 ans [N]	4 sem.	taux régulier + 1 %
20 ans	5 sem.	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer avant le début de la 18^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Sur recommandation médicale, la salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 90 jours.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

Le père ou 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 34 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie et/ou mobiles

Le salarié qui a 1 an de service au 28 février de chaque année a droit à un crédit de (80) 88 heures au prorata des heures travaillées l'année précédente.

Les heures non utilisées sont payées le ou vers le 15 mars de l'année suivante au taux de salaire en vigueur le 28 février précédent.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient chacun (2 %) 3 % des heures régulières travaillées.

5

Imprimerie Quebecor L'Éclairer (Beauceville)
division des Imprimeries Quebecor inc.
et
Le Syndicat des imprimeurs de Beauce — CSN

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (120) 100
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 2 ; hommes : 98
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 97
- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2002
- Date de signature : 25 août 98
- Durée normale du travail
5 jours/sem. (37 h/sem. payées pour 36 heures) 36 heures/sem.
Salariés de l'expédition, entrepôt, camionnage et cou-teau
9 heures/j \square , 36 heures/sem. — horaire de semaine
12 heures/j \square , 36 heures/sem. — horaire de fin de semaine
Horaire de 12 heures
3 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 38 heures

• Salaires

1. Aide aux rotatives et préposé au dévidoir

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
début	/heure 10,17 \$	/heure 10,32 \$ (10,07 \$)	/heure 10,47 \$
après 18 mois	12,09 \$ (11,97 \$)	12,27 \$	12,45 \$

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 10,63 \$	/heure 10,79 \$
12,64 \$	12,83 \$

2. Pelliculeur/caméraman, deuxième pressier et autres occupations, 60 salariés

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
début	/heure 8,74 \$ (8,65 \$)	/heure 8,87 \$	/heure 9,00 \$
après 6 ans	20,57 \$ (20,37 \$)	20,88 \$	21,19 \$

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 9,14 \$	/heure 9,28 \$
21,51 \$	21,83 \$

3. Chef pressier

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
	/heure 20,57 \$ (20,37 \$)	/heure 20,88 \$	/heure 21,19 \$

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 21,51 \$	/heure 23,15 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
1 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %

Rétroactivité

Le salarié inscrit sur la liste de paie le 27 juin 98 a droit à 1 % des gains bruts réalisés entre le 1^{er} janvier 98 et la date de mise en vigueur des échelles de salaire de 1998.

Ajustement

	1 ^{er} janv. 2002
Chef pressier	1,32 \$/heure

• Primes

Soir :
1,25 \$/heure — compagnon
1,10 \$/heure — apprenti, assistant et aide
1,35 \$/heure — compagnon sur horaire de 12 heures
1,20 \$/heure — apprenti, assistant et aide sur horaire de 12 heures

Nuit :
1,45 \$/heure — compagnon
1,30 \$/heure — apprenti, assistant et aide

Chef d'équipe : 25 \$/sem.
(Assistant chef d'équipe \square : 20 \$/sem.)

Chef pressier :	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
(10 \$) 25/sem.	35 \$/sem.	40 \$/sem.	45 \$/sem.*

* À compter du 1^{er} janvier 2002, cette prime cesse d'être versée et le salaire de base du chef pressier est augmenté de 1,32 \$/heure.

• Jours fériés payés

12 jours/an

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
3 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
8 ans	4 sem.	8,5 % ou taux régulier
16 ans	4 sem. + 2 j	9,5 % ou taux régulier
21 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
25 ans	5 sem. + 2 j	10,5 % ou taux régulier

- 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.

Lorsque survient un avortement naturel ou provoqué avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour la naissance, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 4 semaines.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour la naissance, elle a droit à un congé n'excédant pas 5 semaines.

La durée totale de l'absence de la salariée ne peut dépasser 18 mois lorsque la santé de la mère ou de l'enfant l'exige.

De plus, la salariée a droit d'utiliser 2 jours supplémentaires de congé de maladie pendant son congé de maternité.

2. Congé de paternité

(1 jour payé) 5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

(1 jour payé) 5 jours, dont 2 sont payés

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur maintient le même niveau de prime actuellement prélevée aux salariés

1. Congés de maladie

(Le salarié régulier accumule 3 heures et 20 minutes/mois. Ces heures sont prises par période de 4 heures à moins d'une autre entente). Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 40 heures.

Les heures non utilisées durant la période de référence sont payées au taux régulier le 1^{er} juillet de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif 0,50 \$/heure pour chaque 1 \$ de la cotisation suivante du salarié : 2,5 % du salaire jusqu'au maximum des gains admissibles déterminés par la Régie des rentes du Québec et 4 % du salaire excédant le maximum des gains admissibles.

La société d'électrolyse et de chimie Alcan Itée, complexe Jonquière et Le syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc.

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (2 280) 2 435

- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 17 ; hommes : 2 418

- Statut de la convention : renouvellement

- Catégorie de personnel : production

- Échéance de la convention précédente : 20 octobre 98

- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2003

- Date de signature : 23 juin 98

- Durée normale du travail

8, 10 ou 12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

- Salaires

1. Concierge

23 juin 98

/heure
21,53 \$
(20,47 \$)

2. Opérateur de cuves précuites, 147 salariés

23 juin 98

/heure
23,56 \$
(23,02 \$)

3. Électricien et mécanicien d'instruments

23 juin 98 29 sept. 98

/heure	/heure
24,98 \$	25,18 \$
(24,73 \$)	

N.B. Nouveau système conjoint d'évaluation des tâches.

Mise en place d'un régime de rémunération variable qui permet de reconnaître la contribution des employés syndiqués à l'accroissement de la qualité, de l'efficacité, de la productivité et de la rentabilité du centre d'affaires, de Sécral et d'Alcan Aluminium Itée. Ce régime et le boni qui en découle est basé sur le niveau d'atteinte des objectifs du centre d'affaires et la rentabilité d'Alcan.

La rémunération variable est payée au cours du mois de février qui suit la fin de l'année visée par les objectifs. La rémunération variable remplace le boni métal à compter du 1^{er} janvier 98. Le boni cible est de 4 % en 1998, de 5 % en 1999 et de 6 % en 2000.

Augmentation générale

Les augmentations annuelles sont recommandées par un comité conjoint. Les parties ont convenu de mettre en place des mécanismes de comparaisons salariales et de fixation des augmentations salariales. À l'automne 1998 et tous les trois ans par la suite, une enquête salariale sera menée auprès des entreprises du marché général.

Par la suite, un comité conjoint d'étude de la rémunération recommande à la direction de Sécal, pour la prochaine année de positionnement, les ajustements salariaux qui devraient entrer en vigueur le premier dimanche du mois de janvier suivant.

Les ajustements salariaux sont ceux qui font en sorte que la rémunération totale en espèces de Sécal pour fins de comparaisons est supérieure de 1 % à celle de son compétiteur de l'industrie de l'aluminium dont la rémunération totale en espèces pour fins de comparaisons est la plus élevée. Les ajustements salariaux sont déterminés à partir du taux moyen pondéré et sont exprimés en cents de l'heure.

Les ajustements salariaux dans les années entre les positionnements ne sont pas inférieurs à 1 % et ils sont établis en tenant compte des critères suivants : les prévisions de variation de l'indice des prix à la consommation pour la prochaine année, des études sur les projections d'augmentation salariale, l'économie en général, la situation financière d'Alcan, les augmentations de salaire versées dans les entreprises du marché général.

Si l'enquête salariale révèle que la position relative de Sécal, par rapport au marché général, après avoir appliqué le mécanisme de positionnement se serait éloignée de plus ou moins 3 % de ce qu'elle était lors du positionnement original de l'automne 1998, une indemnité forfaitaire sera payable à la fin de chaque trimestre.

Montant forfaitaire

Le salarié régulier à l'emploi le 23 juin 98 a droit à une indemnité de 400 \$ au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de l'année 1997. Le montant est versé en règlement des problèmes associés à l'équité de la rémunération : autonomie, flexibilité, décloisonnement, 40/38 et 35/33.

Ajustement

Le 23 juin 98, un ajustement de 0,25 \$/heure sera accordé au salarié en reconnaissance de la réalisation de la moitié des activités prévues au bloc C de l'autonomie. Les primes associées à l'autonomie sont désormais intégrées au salaire.

Six mois après cette date, les équipes seront évaluées pour vérifier la réalisation de l'ensemble des activités du bloc C. Les équipes qui réussissent cette évaluation recevront un ajustement supplémentaire de salaire de 0,25 \$/heure travaillée.

De plus, le 23 juin 98, la prime de 0,25 \$ liée au décloisonnement pour les salariés d'opérations et services est intégrée au taux de salaire de base.

N.B. Les métiers traditionnels sont regroupés en 4 familles : électro, mécanique d'entretien, mécano, civil. Certains métiers seront abolis.

À compter du 28 septembre 97, tous les salariés de métiers pleinement qualifiés sont reçus un ajustement de salaire de 0,15 \$/heure, plus un montant variable pour atteindre un taux unique par famille. Le taux unique par famille inclut 1 \$, soit 0,75 \$ de flexibilité et 0,25 \$ d'autonomie niveau 1.

- (Indemnité de vie chère \square)

- Primes

Soir : (0,50 \$) $\frac{14 \text{ juin } 98}{0,55 \text{ \$/heure}}$ — entre 16 h et 24 h

Nuit : (0,65 \$) $\frac{14 \text{ juin } 98}{0,70 \text{ \$/heure}}$ — entre 0 h et 8 h

Dimanche : (2,70 \$) $\frac{14 \text{ juin } 98}{3 \text{ \$/heure}}$

Moniteur : (1,25 \$) $\frac{14 \text{ juin } 98}{1,45 \text{ \$/heure}}$

Instructeur : (1,45 \$) $\frac{14 \text{ juin } 98}{1,65 \text{ \$/heure}}$

N.B. Les parties conviennent d'apporter, à compter de janvier 2002, des ajustements à diverses primes, prioritairement à celles de soir, de nuit et de dimanche.

- Jours fériés-payés

8 jours/an — salarié de jour

12 jours/an — opérations continues ; ces jours ne sont pas garantis à cause de la nature des opérations et des services essentiels

- Congés mobiles

4 jours/an — salarié de jour

- Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 2, 3 ou 4 semaines de vacances a droit à une prime de 14 % de l'indemnité de vacances. Le salarié qui a 5 ou 6 semaines de vacances a droit à une prime pour 4 semaines selon le plus élevé des 2 montants suivants : 30 \$ pour chacune des semaines ou 14 % de l'indemnité de vacances.

Congés supplémentaires

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

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines. Elle peut également obtenir un congé sans solde d'une durée minimale de 4 semaines jusqu'à un maximum de 104 semaines incluant son congé de maternité.

La salariée admissible à l'assurance emploi a droit à la différence entre 80 % de son salaire normal et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit et ce, pour une période maximale de 15 semaines ; à 80 % de son salaire normal durant les 2 semaines de carence et la 18^e semaine de congé.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

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 34 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

N.B. Les parties conviennent d'apporter, à compter de janvier 2002, des ajustements à divers avantages sociaux.

1. Assurance vie

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : (70 %) 85 % de la rémunération horaire de base multiplié par 8 heures pour une période maximale de 39 semaines si le salarié a 365 jours de service continu et de 52 semaines si le salarié a 20 ans et plus de service continu

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 2^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Le régime existant est maintenu en vigueur.

3. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie (0,12 \$) 0,18 \$/heure travaillée/salarié

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

7

La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Itée, usine Laterrière
et
Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc.

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (400) 480
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 4 ; hommes : 476
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- échéance de la convention précédente : 20 octobre 98
- échéance de la présente convention : 31 décembre 2003
- Date de signature : 23 juin 98
- Durée normale du travail
8, 10 ou 12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé aux magasins et autres occupations

23 juin 98

/heure
23,02 \$
(23,02 \$)

2. Opérateur de cellules, 152 salariés

23 juin 98

/heure
24,08 \$
(24,08 \$)

3. Électricien III et autres occupations

23 juin 98

/heure
25,43 \$
(25,43 \$)

N.B. Nouveau système conjoint d'évaluation des tâches.

Mise en place d'un régime de rémunération variable qui permet de reconnaître la contribution des employés syndiqués à l'accroissement de la qualité, de l'efficacité, de la productivité et de la rentabilité du centre d'affaires, de Sécal et d'Alcan Aluminium Itée. Ce régime et le boni qui en découle est basé sur le niveau d'atteinte des objectifs du centre d'affaires et la rentabilité d'Alcan.

La rémunération variable est payée au cours du mois de février qui suit la fin de l'année visée par les objectifs. La rémunération variable remplace le boni métal à compter du 1^{er} janvier 98. Le boni cible est de 4 % en 1998, de 5 % en 1999 et de 6 % en 2000.

Augmentation générale

Les augmentations annuelles sont recommandées par un comité conjoint. Les parties ont convenu de mettre en place des mécanismes de comparaisons salariales et de fixation des augmentations salariales. à l'automne 1998 et tous les trois ans par la suite, une enquête salariale sera menée auprès des entreprises du marché général.

Par la suite, un comité conjoint d'étude de la rémunération recommande à la direction de Sécal, pour la prochaine année de positionnement, les ajustements salariaux qui devraient entrer en vigueur le premier dimanche du mois de janvier suivant.

Les ajustements salariaux sont ceux qui font en sorte que la rémunération totale en espèces de Sécal pour fins de comparaisons est supérieure de 1 % à celle de son compétiteur de l'industrie de l'aluminium dont la rémunération totale en espèces pour fins de comparaisons est la plus élevée. Les ajustements salariaux sont déterminés à partir du taux moyen pondéré et sont exprimés en cents de l'heure.

Les ajustements salariaux dans les années entre les positionnements ne sont pas inférieurs à 1 % et ils sont établis en tenant compte des critères suivants : les prévisions de variation de l'indice des prix à la consommation pour la prochaine année, des études sur les projections d'augmentation salariale, l'économie en général, la situation financière d'Alcan, les augmentations de salaire versées dans les entreprises du marché général.

Si l'enquête salariale révèle que la position relative de Sécal, par rapport au marché général, après avoir appliqué le mécanisme de positionnement se serait éloignée de plus ou moins 3 % de ce qu'elle était lors du positionnement original de

l'automne 1998, une indemnité forfaitaire sera payable à la fin de chaque trimestre.

Montant forfaitaire

Le salarié régulier à l'emploi le 23 juin 98 a droit à une indemnité de 400 \$ au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de l'année 1997. Le montant est versé en règlement des problèmes associés à l'équité de la rémunération : autonomie, flexibilité, décloisonnement, 40/38 et 35/33.

- (Indemnité de vie chère $\text{\textcircled{R}}$)

- Primes

Soir : (0,50 \$) 0,55 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : (0,65 \$) 0,70 \$/heure — entre 0 h et 8 h

Dimanche : (2,70 \$) 3 \$/heure

Chef d'équipe : taux de salaire de base équivalant au plus haut taux de salaire du travailleur sous sa juridiction immédiate, ou équivalant à son taux de salaire immédiatement précédent, soit le plus élevé des deux, plus le montant suivant :

Nombre de salariés surveillés	Montant
1 à 4	0,15 \$/heure
5 à 9	0,20 \$/heure
10 et plus	0,25 \$/heure

Chef d'équipe autonome : taux de salaire de base équivalant au plus haut taux de salaire du travailleur sous sa juridiction immédiate ou équivalant à son taux régulier, soit le plus élevé des deux, plus 0,50 \$/heure

N.B. Les parties conviennent d'apporter, à compter de janvier 2002, des ajustements à diverses primes, prioritairement à celles de soir, de nuit et du dimanche.

- Jours fériés payés

8 jours/an — salarié de jour

12 jours/an — opérations continues ; ces jours ne sont pas garantis à cause de la nature des opérations et des services essentiels

- Congés mobiles

4 jours/an — salarié de jour

- Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 2, 3 ou 4 semaines de vacances a droit à une prime de 14 % de l'indemnité de vacances. Le salarié qui a 5 ou 6 semaines de vacances a droit à une prime pour 4 semaines selon le plus élevé des 2 montants suivants : 30 \$ pour chacune des semaines ou 14 % de l'indemnité de vacances.

Congés supplémentaires

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

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines. Elle peut également obtenir un congé sans solde d'une durée minimale de 4 semaines jusqu'à un maximum de 104 semaines incluant son congé de maternité.

La salariée admissible à l'assurance emploi a droit à la différence entre 80 % de son salaire normal et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit et ce, pour une période maximale de 15 semaines ; à 80 % de son salaire normal durant les 2 semaines de carence et la 18^e semaine de congé.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

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 34 semaines continues.

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

- Avantages sociaux

N.B. Les parties conviennent d'apporter, à compter de janvier 2002, des ajustements à divers avantages sociaux.

1. Assurance vie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : montant variable qui, ajouté aux prestations d'assurance emploi, équivaut à (70 %) 85 % de la rémunération horaire de base multiplié par 8 heures pour une période maximale de 39 semaines si le salarié a 365 jours de service continu et de 52 semaines si le salarié a 20 ans et plus de service continu

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 2^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Le régime existant est maintenu en vigueur.

3. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie (0,12 \$) 0,18 \$/heure travaillée/salarié

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Les Forges de Sorel inc. (Saint-Joseph-de-Sorel)
et
Le Syndicat des aciers forgés, Sorel — CSN

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (200) 203
- Répartition des salariés selon le sexe
hommes : 203
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production et entretien
- Échéance de la convention précédente : 4 mars 98
- Échéance de la présente convention : 2 mars 2002
- Date de signature : 19 mai 98

- Durée normale du travail
8 heures/j, 40 heures/sem.
ou
10 heures/j, 40 heures/sem. [N]

Équipes de 12 heures
moyenne de 40 heures/sem. — 2 équipes et 3 équipes
moyenne de 42 heures/sem. — 2 équipes de jour

Opération sur les relèves de 12 heures continues
moyenne de 42 heures/sem.

- Salaires

1. Concierge

1 ^{er} mars 98	28 févr. 99	5 mars 2000	4 mars 2001
/heure 16,07 \$ (15,67 \$)	/heure 16,40 \$	/heure 16,77 \$	/heure 17,17 \$

2. Mécanicien d'entretien, trempeur et autres occupations, 41 salariés

1 ^{er} mars 98	28 févr. 99	5 mars 2000	4 mars 2001
/heure 19,89 \$ (19,49 \$)	/heure 20,22 \$	/heure 20,59 \$	/heure 20,99 \$

3. Premier préposé au four de 35 tonnes et préposé au four poche

1 ^{er} mars 98	28 févr. 99	5 mars 2000	4 mars 2001
/heure 21,68 \$ (21,28 \$)	/heure 22,01 \$	/heure 22,38 \$	/heure 22,78 \$

N.B. Il existe un régime de partage des profits.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 98	28 févr. 99	5 mars 2000	3 mars 2001
0,40 \$/heure	0,33 \$/heure	0,37 \$/heure	0,40 \$/heure

N.B. L'écart entre les classes est de 0,25 \$/heure pour les classes paires et de 0,26 \$/heure pour les classes impaires.

- Primes

Soir : 0,40 \$/heure — entre 16 h et 24 h, sauf de 16 h à 16 h 30 pour le salarié de jour

Nuit : 0,60 \$/heure --- entre 0 h et 8 h

Équipes de 12 heures : 0,75 \$/heure — entre 17 h et 22 h

Dimanche : 2,50 \$/heure $\frac{28 \text{ févr. } 99}{3,50 \text{ $/heure}}$
— salarié qui commence ses heures régulières le samedi soir entre 17 h et 22 h et qui les termine le dimanche soir aux mêmes heures

Samedi [N] : 1 \$/heure $\frac{28 \text{ févr. } 99}{1,50 \text{ $/heure}}$
— salarié qui commence ses heures régulières le vendredi soir entre 17 h et 22 h et qui les termine le samedi soir aux mêmes heures

- Allocations

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité prescrites : remboursement à 100 % du coût d'achat jusqu'à concurrence du coût des verres de sécurité prescrits et des montures approuvées par le comité de santé et sécurité et ce, 2 fois/an

Vêtements de sécurité : fournis et entretenus par l'employeur — mécanicien, soudeur, électricien, machiniste d'entretien, plombier, briqueteur et aide-briqueteur, journalier à l'entretien, mécanicien de machines fixes, inspecteur et graisseur

Outils personnels : 200 \$/an maximum pour remplacer les outils défectueux utilisés au travail — mécanicien, électricien, machiniste maintenance, plombier, électronicien et [N] mécanicien de machines fixes

- Jours fériés payés

9 jours/an

- Congés mobiles

3 jours/an

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité		
		1998	2000	2001
1 an	10 jours	4,20 %	4,30 %	4,40 %
5 ans	15 jours	6,30 %	6,45 %	6,60 %
10 ans	20 jours	8,40 %	8,60 %	8,80 %
15 ans	22 jours	9,24 %	9,46 %	9,68 %
20 ans	25 jours	10,50 %	10,75 %	11,00 %
25 ans	30 jours	12,60 %	12,90 %	13,20 %

- 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

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

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 0,30 \$/heure payée, 0,35 \$/heure payée à compter du 5 mars 2000, 0,40 \$/heure payée à compter du 4 mars 2001, sauf pour l'assurance salaire

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement un montant égal à 5,5 % pour chaque heure régulière payée (jusqu'à un maximum de 40 heures/sem. $\text{\textcircled{R}}$).

9

Lar Machinerie (1983) inc. (Métabetchouan)
et
Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de
Lar Machinerie (FSSA) inc.

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (100) 150
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 6 ; hommes : 144
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : bureau et hors bureau
- Échéance de la convention précédente : 30 juin 98
- Échéance de la présente convention : 30 juin 2002
- Date de signature : 1^{er} juillet 98
- Durée normale du travail
8, 9 ou 12 heures/j, 40 heures/sem.
Commis-comptable et secrétaires
37 heures/sem.

- Salaires

HORS BUREAU

1. Journalier

	1 ^{er} juill. 98	4 juill. 99	2 juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
	/heure	/heure	/heure	/heure
cl. 1	9,43 \$ (8,43 \$)	9,73 \$	10,03 \$	10,33 \$
cl. 12	13,95 \$ (12,95 \$)	14,25 \$	14,55 \$	14,85 \$

2. Machiniste classe A et soudeur fabricant classe A, 50 salariés

	1 ^{er} juill. 98	4 juill. 99	2 juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
	/heure	/heure	/heure	/heure
cl. 14	14,77 \$ (13,77 \$)	15,07 \$	15,37 \$	15,67 \$
cl. 17	16,00 \$ (15,00 \$)	16,30 \$	16,60 \$	16,90 \$

BUREAU

1. Secrétaire débutante

	1 ^{er} juill. 98	4 juill. 99	2 juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
	/heure	/heure	/heure	/heure
cl. 1	9,43 \$ (8,43 \$)	9,73 \$	10,03 \$	10,33 \$
cl. 4	10,66 \$ (9,66 \$)	10,96 \$	11,26 \$	11,56 \$

2. Inspecteur certifié au contrôle de qualité et 2 autres occupations, 8 salariés

	1 ^{er} juill. 98	4 juill. 99	2 juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
	/heure	/heure	/heure	/heure
cl. 13	14,36 \$ (13,36 \$)	14,66 \$	14,96 \$	15,26 \$
cl. 17	16,00 \$ (15,00 \$)	16,30 \$	16,60 \$	16,90 \$

N.B. À compter du 1^{er} septembre 98, les parties entreprendront des discussions visant à l'adoption d'un nouveau plan de classification d'ici le 31 décembre 98.

Augmentation générale

	1 ^{er} juill. 98	4 juill. 99	2 juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
	1 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

- Primes

Responsable de département : 2 \$/heure

Responsable des travaux : 2 \$/heure

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

(Soudeur : 0,50 \$/heure $\text{\textcircled{R}}$)

Opérateur d'équipement fonctionnant 24 heures/j et 7 jours/sem. :

0,50 \$/heure — opération pour une période minimale d'une semaine

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

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

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

Disponibilité : 10 \$/jour

- Allocations

Bottes de travail : (1 paire/an — salarié régulier qui a travaillé 80 jours, 2 paires/an — salarié régulier qui opère la fraiseuse planeuse 55 pieds) fournies par l'employeur lorsque requis

«Couvre-tout» : (1) 3 «couvre-tout» — salarié régulier (qui a travaillé 80 jours)

Lunettes de sécurité de prescription : remboursement à 50 % du coût — salarié régulier (qui a travaillé 80 jours)

Gants : (1 paire maximum/mois) 1 paire fournie et remplacement au besoin

- Jours fériés payés

11 jours/an

N.B. Le salarié embauché après le 1^{er} juillet 98 a droit à 9 jours après 1 an, 10 jours après 2 ans et 11 jours après 3 ans.

Manac (Saint-Georges), division de Le Groupe Canam
Manac inc.
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9153
— FTQ

- Congés mobiles

40 heures/an — salarié régulier qui travaille 120 jours dans l'année

N.B. Le salarié embauché après le 1^{er} juillet 98 a droit à 24 heures après 1 an, 32 heures après 2 ans et 40 heures après 3 ans.

- Congés annuels payés

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

- 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 avant et après l'accouchement.

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

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

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

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

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 4 jours sans solde

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

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

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

- Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit au paiement de 1 jour au taux de salaire régulier lorsqu'il est utilisé pour combler le délai de carence de l'assurance emploi.

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

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (500) 625

- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 7 ; hommes : 618

- Statut de la convention : renouvellement

- Catégorie de personnel : production

- Échéance de la convention précédente : 30 avril 98

- Échéance de la présente convention : 30 avril 2003

- Date de signature : 23 juin 98

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

Fin de semaine
36 heures — usine, pièce, entretien

- Salaires

1. Concierge

	1 ^{er} mai 98	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000
début	/heure 9,65 \$ (9,46 \$)	/heure 9,85 \$	/heure 10,05 \$
après 3 ans	13,79 \$ (13,52 \$)	14,07 \$	14,35 \$
1 ^{er} mai 2001	10,35 \$	10,65 \$	
1 ^{er} mai 2002	14,78 \$	15,22 \$	

2. Carrossier de remorques, 128 salariés

	1 ^{er} mai 98	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000
début	/heure 9,96 \$ (9,77 \$)	/heure 10,16 \$	/heure 10,36 \$
après 3 ans	14,23 \$ (13,95 \$)	14,51 \$	14,80 \$
1 ^{er} mai 2001	10,67 \$	10,99 \$	
1 ^{er} mai 2002	15,24 \$	15,70 \$	

3. Électricien installateur réparateur et outilleur ajusteur

	1 ^{er} mai 98	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000
début	/heure 12,28 \$ (12,04 \$)	/heure 12,52 \$	/heure 12,78 \$
après 3 ans	17,54 \$ (17,20 \$)	17,89 \$	18,25 \$
1 ^{er} mai 2001	13,16 \$	13,55 \$	
1 ^{er} mai 2002	18,80 \$	19,36 \$	

Augmentation générale

1 ^{er} mai 98	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2001
2 %	2 %	2 %	3 %	3 %

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous sa responsabilité

N.B. Si le nombre de salariés sous sa responsabilité est égal ou supérieur à 8, la prime est de 1 \$/heure.

Licence «A2» : 1 \$/heure — électricien installateur réparateur

Formateur : (5 % du taux horaire régulier) 1 \$/heure

Boni de fin de semaine : 4 heures si le salarié a travaillé 35 heures sur 36 heures ; par contre, le salarié a une banque de (5 heures non rémunérées/durée de convention) 3 heures non rémunérées/an ; cette banque est utilisée s'il ne peut se présenter à l'intérieur de sa première heure de travail.

• Allocations

Outils personnels : 0,25 \$/heure — mécanicien hydraulique, monteur mécanicien, spécialiste travaux techniques électricien, électricien installateur réparateur, ouilleur ajusteur, technicien entretien senior et réparateur de remorques

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

1. Congé de paternité

Il est accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements.

2. Congé d'adoption

Il est accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements.

• Avantages sociaux

Le régime d'assurance groupe est composé d'un régime de base avec options.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient chacun (1 %) 3 % des gains bruts du salarié

Le salarié peut verser (0,15 \$/heure) 1 % de cette contribution dans un fonds de retraite ; l'employeur contribue pour un montant équivalent.

Siemens Canada Itée (Drummondville)
et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 244 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (195) 275
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 180 ; hommes : 95
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- Échéance de la convention précédente : 13 février 98
- Échéance de la présente convention : 13 février 2001
- Date de signature : 24 août 98
- Durée normale du travail
8 heures/j, 40 heures/sem.
Horaire de type 3/3
12 heures/j, moyenne de 24 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

	16 févr. 98	15 févr. 99	14 févr. 2000
après 80 jours	/heure 10,82 \$ (10,20 \$)	/heure 11,12 \$	/heure 11,42 \$
après 160 jours (après 300 jours)	11,66 \$ (11,41 \$)	11,96 \$	12,26 \$

2. Assembleur de panneaux, 40 salariés

	16 févr. 98	15 févr. 99	14 févr. 2000
après 80 jours	/heure 11,94 \$ (11,26 \$)	/heure 12,24 \$	/heure 12,54 \$
après 160 jours (après 300 jours)	12,91 \$ (12,66 \$)	13,21 \$	13,51 \$

3. Ouilleur 3 et 2 autres occupations

	16 févr. 98	15 févr. 99	14 févr. 2000
début	/heure 14,66 \$ (14,41 \$)	/heure 14,96 \$	/heure 15,26 \$
après 240 jours (après 300 jours)	17,17 \$ (16,92 \$)	17,47 \$	17,77 \$

N.B. Restructuration d'échelle.

Augmentation générale

16 févr. 98	15 févr. 99	14 févr. 2000
0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 14 février 98.

• Primes

Soir : 0,55 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,75 \$/heure — de 0 h à 8 h

Horaire de 12 heures : 0,75 \$/heure — de 20 h à 8 h

Aide à la ligne : 0,45 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré sur la ou les lignes auxquelles il est attaché

Chef de groupe : 0,60 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré du groupe

Préposé aux opérations diverses : 0,25 \$/heure, à compter du 24 août 98, 0,40 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré qu'il est appelé à remplacer

- Allocations

Équipement, appareils et vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Outils : remplacement par l'employeur lorsque requis

- Jours fériés payés

13 jours/an

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	2 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	6 %
7 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
12 ans	4 sem.	9 %
15 ans	4 sem.	10 %
20 ans	5 sem.	11 %

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 60 jours ouvrables d'ancienneté a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité se termine au plus tard 20 semaines après la date de cet accouchement.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

Le salarié peut s'absenter du travail pour un congé parental d'une durée de 10 semaines, avec une possibilité de prolongation de 5 semaines selon les dispositions prévues à la *Loi sur l'assurance emploi*.

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Soins dentaires

Frais assurés : le remboursement est effectué selon le guide des honoraires à l'usage du praticien général, en vigueur l'année précédant celle où les services sont rendus.

2. Soins oculaires

Frais assurés : examen de la vue (1 fois/2 ans) 1 fois/an

3. Régime de retraite

L'employeur verse au Fonds de solidarité FTQ 29,16 \$/mois/salarié, 32,08 \$/mois à compter du 24 août 98.

12

Osram Sylvania Itée (Drummondville), lampes d'éclairage et de photographie et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sylvania

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (200) 600

- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 245 ; hommes : 355

- Statut de la convention : renouvellement

- Catégorie de personnel : production

- Échéance de la convention précédente : 16 novembre 98

- Échéance de la présente convention : 16 novembre 2001

- Date de signature : 9 juillet 98 — mémoire d'entente

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

- Salaires

1. Journalier et travail de production, 400 salariés

	15 nov. 98	14 nov. 99	19 nov. 2000
	/heure	/heure	/heure
min.	11,83 \$ (11,66 \$)	12,01 \$	12,34 \$
max.	15,93 \$ (15,69 \$)	16,16 \$	16,49 \$

2. Chef de groupe de maintenance

	15 nov. 98	14 nov. 99	19 nov. 2000
	/heure	/heure	/heure
min.	18,66 \$ (18,38 \$)	18,94 \$	19,27 \$
max.	20,51 \$ (20,21 \$)	20,82 \$	21,15 \$

Augmentation générale

	15 nov. 98	14 nov. 99	19 nov. 2000
	1,5 %	1,5 %	0,33 \$/heure

- Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base

1998-1999 — octobre 98

1999-2000 — octobre 99

2000-2001 — octobre 2000

Mode de calcul

1998-1999

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 99 à celui d'octobre 98. Si l'augmentation de l'IPC de janvier 99 excède 6 % par rapport à celui d'octobre 98, un montant équivalant à 1 % du taux de salaire sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC.

1999-2000 et 2000-2001

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant intégré aux taux de salaire sera payé à compter de la 1^{re} semaine du mois suivant la publication de l'IPC concerné. De plus, à la fin de chacune des années de la convention, les taux de salaire seront augmentés de la fraction de 1 % non payée de chacune de ces années, s'il y a lieu et ce, à compter de la 1^{re} semaine comportant 3 jours ouvrables et plus du mois de décembre.

- Primes

Soir : 0,50 \$/heure — salarié dont la majorité des heures travaillées se situent entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,70 \$/heure — salarié dont la majorité des heures travaillées se situent entre 24 h et 8 h

Jour : 0,42 \$/heure — salarié (d'entretien) qui travaille sur l'équipe de jour du mardi au samedi

Travaux spéciaux : différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-12 pour toutes les heures travaillées — salarié d'entretien de grade NA-11 qui doit faire des travaux spéciaux en l'absence d'un grade NA-12 ou du supérieur immédiat

différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-11.5 pour toutes les heures travaillées à des travaux spéciaux — électricien/électronicien de grade NA-11 en l'absence d'un chef d'équipe «électronique et électricité de département» de grade NA-11.5

Samedi, dimanche ou congé férié : 1 \$/heure — mécanicien de production de grade NA-11 au département «fluorescent» qui dirige le travail d'autres mécaniciens de production de grade NA-11 et/ou de tout autre salarié affecté à des travaux d'entretien

- Allocations

Lunettes de sécurité de prescription : maximum 50 \$/2 ans ou fournies par l'employeur 1 fois/2 ans

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

- Jours fériés payés

1998-1999	1999-2000	2000-2001
(14) 13 jours/an	12 jours/an	13 jours/an

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	3 sem.	7 %
12 ans	4 sem.	8 %
20 ans	4 sem.	9 %
22 ans	5 sem.	10 %
30 ans	6 sem.	12 %

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois qui ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas d'une fausse couche ou d'un avortement, le congé de maternité est d'une durée de 15 semaines ou moins, à la discrétion de la salariée.

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical lié à sa grossesse.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

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 34 semaines continues. Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

De plus, la ou le salarié qui a 5 ans d'ancienneté peut obtenir une absence autorisée sans paie d'un minimum de 24 mois et d'un maximum de 60 mois pour lui permettre d'éduquer son enfant âgé de moins de 7 ans.

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée à 100 % par l'employeur à l'exception de l'assurance vie contributive, l'assurance vie pour personnes à charge et l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais médicaux admissibles sans franchise ; remboursement des honoraires de psychologue, clinicien, podiatre, ostéopathe, naturopathe, orthothérapeute, physiothérapeute et autre thérapeute ou technicien, maximum 400 \$/année civile/personne

2. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le barème de 1996

N.B. Le nouveau salarié embauché après le 25 janvier 96 ne sera couvert par ce régime qu'après 1 an de service.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Matériaux électriques T & B commander inc., division Iberville et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 3953 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (170) 110
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 24 ; hommes : 86
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- Échéance de la convention précédente : 31 janvier 98
- Échéance de la présente convention : 31 janvier 2003
- Date de signature : 21 mai 98
- Durée normale du travail
8 heures/j, 40 heures/sem.
Quart de travail 2 + 2 \square
2 jours de 9 heures le samedi et le dimanche + 2 jours de 8 heures durant la semaine, 34 heures/sem. payées pour 40 heures

• Salaires

1. Ouvrage général \square

	1 ^{er} févr. 98	1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} févr. 2000
	/heure	/heure	/heure
début	8,60 \$	8,77 \$	8,95 \$
après 30 mois	9,95 \$	10,15 \$	10,35 \$
1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002		
	/heure	/heure	
	9,14 \$	9,37 \$	
	10,58 \$	10,84 \$	

2. Opérateur monteur du «Center lok» et des accessoires de supports métalliques et autres occupations, 24 salariés

	1 ^{er} févr. 98	1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} févr. 2000
	/heure	/heure	/heure
début	12,85 \$ (13,02 \$)	13,11 \$	13,37 \$
après 36 mois	15,75 \$ (15,80 \$)	16,07 \$	16,39 \$
1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002		
	/heure	/heure	
	13,66 \$	14,00 \$	
	16,75 \$	17,17 \$	

3. Ajusteur-monteur, électromécanicien et autres occupations

	1 ^{er} févr. 98	1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} févr. 2000
	/heure	/heure	/heure
début	16,60 \$ (variable)	16,20 \$	16,44 \$
après 18 mois	20,00 \$ (variable)	20,25 \$	20,55 \$
1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002		
	/heure	/heure	
	16,76 \$	17,11 \$	
	20,95 \$	21,39 \$	

N.B. : Restructuration d'échelle.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 98	1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002
variable	2 %	2 %	2 %	2,5 %

Montant forfaitaire

Les salariés qui subissent un gel de salaire à la suite de l'application de la nouvelle structure auront droit aux montants suivants : 500 \$ pour 1998, de 1998 à 2002, 2 % du salaire, moins l'augmentation s'il y a lieu. Les salariés qui subiront un gel de salaire pendant les 5 années de la convention collective recevront un montant supplémentaire de 1 %.

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure	1 ^{er} févr. 2001 0,65 \$/heure
Nuit : (0,80 \$) 0,65 \$/heure	1 ^{er} févr. 2001 0,70 \$/heure

• Allocations

Lunettes de sécurité prescrites : 1 paire/an lorsque requis plus le remboursement des frais de l'examen de la vue chez un optométriste

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : 1 paire/an, 90 \$/an maximum plus taxes

2000	2002
100 \$/an maximum plus taxes	120 \$/an maximum plus taxes

Vêtements de travail : 2 pantalons et 2 chemises/an — ajusteur monteur, machiniste monteur, mécanicien, électromécanicien, électronicien, électricien licence «C» et préposé des services techniques

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,4 %
4 ans	3 sem.	6,4 %
9 ans	4 sem.	8,4 %
19 ans	5 sem.	10,4 %
29 ans	5 sem.	12,4 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété sa période de probation

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété sa période de probation

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

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

1. Assurance vie

Indemnité :
— retraité : 2 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi pour une période maximale de 26 semaines

3. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon la charte dentaire de (1992) 1994

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient 3 % du salaire travaillé en temps régulier incluant les vacances et les congés fériés mais excluant les heures supplémentaires.

14

Systèmes automobiles Mackie (Sainte-Thérèse) inc.
et
Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local
1138 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (112) 120
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 17 ; hommes : 103
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- Échéance de la convention précédente : 30 juin 98
- Échéance de la présente convention : 30 juin 2002
- Date de signature : 19 septembre 98
- Durée normale du travail
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à la production et une autre occupation, 68 salariés

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
/heure 12,30 \$ (11,70 \$)	/heure 12,60 \$	/heure 12,90 \$	/heure 13,20 \$

2. Chauffeur de camion

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
/heure 15,75 \$ (15,15 \$)	/heure 16,05 \$	/heure 16,35 \$	/heure 16,65 \$

N.B. Le nouveau préposé à la production embauché après le 1^{er} juillet 98 est payé 1 \$ de moins que le taux de la classification pendant la première année d'emploi. Par la suite, il obtient le taux de salaire prévu à la classification.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
0,60 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 98 au 16 septembre 98

• Prime

Équipe : 0,30 \$/heure -- début du quart de travail en dehors de la plage horaire de 5 h à 9 h

• Allocations

Chaussures de sécurité :
110 \$/an maximum

100 \$/an supplémentaires maximum [N] — électromécanicien, préposé/maintenance et soudeur pour l'achat d'une 2^e paire ou de vêtements de travail

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

• Jours fériés payés

12 jours/an

De plus, l'employeur paiera et observera, pendant la période des fêtes de Noël, (5 jours supplémentaires) le même nombre de jours de congés supplémentaires que l'usine de GM de Boisbriand.

Au cours d'une année civile où le total des jours de congé sera inférieur à 17 jours, le salarié admissible aura droit de cumuler, dans une banque d'heures prévue, un montant équivalant à la différence entre le nombre de jours de congé observés et 17 jours. Au cours du mois de janvier de l'année suivante, l'employeur et le syndicat procéderont aux ajustements qui s'imposent en rapport avec cette disposition. L'intention de cette disposition est de payer jusqu'à un maximum de 17 jours de congé pendant une période d'une année civile.

Nonobstant ce qui précède, seulement pour les jours de congé pendant la période de Noël, le salarié qui a complété sa période de probation et qui n'a pas encore 1 an d'ancienneté au début desdits congés est rémunéré comme suit [N] :

Ancienneté	Montant
moins de 4 mois	0,33 % de l'ensemble des congés
4 mois	0,67 % de l'ensemble des congés
8 mois	100 % de l'ensemble des congés

• Congés annuels payés

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

• Congés spéciaux

À compter du 1^{er} mai de chaque année, le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté, a droit à un crédit de (24) 40 heures/an uniquement pour utilisation dans le cadre de journées de travail complètes perdues à cause d'interruption de travail. Le solde des heures non utilisées à la fin de chaque période de 12 mois, est versé uniquement au salarié actif, sous forme de rémunération.

- Droits parentaux
 1. Congé de paternité
3 jours payés
 2. Congé d'adoption
3 jours payés

- Avantages sociaux
Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe comprend une assurance vie, mort et mutilation accidentelles, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires. Il y a une période d'attente de 3 mois avant de participer au régime.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour les 9 premiers mois de couverture et ce, pour l'assurance vie, mort et mutilation accidentelles, l'assurance salaire de courte durée, l'assurance maladie et le régime de soins dentaires. Lorsque le salarié a 1 an de service, l'employeur paie 100 % du coût. Les primes pour l'assurance salaire de longue durée et une assurance accident sur une base volontaire sont payées à 100 % par le salarié.

1. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 5 % maximum de ses gains bruts/sem. sur une base volontaire dans un REER collectif et l'employeur paie 25 % du montant de la contribution du salarié participant.

15

Provigo distribution inc., division Maxi (Pointe-Claire) et
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et
du commerce, local 500 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (161) 201
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 82 ; hommes : 119
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : commerce
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 97
- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2002
- Date de signature : 13 mai 98
- Durée normale du travail
Salarié régulier
(5) 5 ou 4 jours/sem., (38) minimum 32 heures/sem., maximum 38 heures/sem.
5 jours/sem., 38 heures/sem.-- salarié régulier embauché avant le 13 mai 98
Salarié à temps partiel
moins de (38) 32 heures/sem.

- Salaires

1. Aide général

	13 mai 98	31 déc.98	31 déc.99	31 déc.2000	31 déc.2001
début	/heure 6,90 \$ (6,10 \$)	/heure 7,04 \$	/heure 7,18 \$	/heure 7,32 \$	/heure 7,47 \$
maximum	9,01 \$ ¹ (8,66 \$) ²	9,19 \$	9,37 \$	9,56 \$	9,75 \$

¹ après 3 500 heures

² après 3 500 heures + 36 mois de calendrier

2. Préposé au rayon de l'aire de vente et 3 autres occupations, 180 salariés

	13 mai 98	31 déc.98	31 déc.99	31 déc.2000	31 déc.2001
début	/heure 6,90 \$ (6,25 \$)	/heure 7,04 \$	/heure 7,18 \$	/heure 7,32 \$	/heure 7,47 \$
maximum	11,65 \$ ¹ (11,20 \$) ²	11,88 \$	12,12 \$	12,36 \$	12,61 \$

¹ après 3 500 heures + 36 mois de calendrier

² commis «A» et commis «B» après 3 500 heures + 36 mois de calendrier

3. Boucher

	13 mai 98	31 déc.98	31 déc.99	31 déc.2000	31 déc.2001
début	/heure 9,26 \$ (7,00 \$)	/heure 9,45 \$	/heure 9,64 \$	/heure 9,83 \$	/heure 10,03 \$
maximum	14,45 \$ ¹ (13,89 \$) ²	14,74 \$	15,03 \$	15,34 \$	15,65 \$

¹ après 48 mois de calendrier

² après 3 500 heures + 36 mois de calendrier

N.B. Restructuration d'échelle et modification à la classification des emplois.

Augmentation générale

	13 mai 98	31 déc.98	31 déc.99	31 déc.2000	31 déc.2001
4 % minimum	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 31 décembre 97 au 13 mai 98.

- Primes

Nuit :

(0,80 \$) 0,85 \$/heure

(0,80 \$) 0,85 \$/heure de 5 h à 6 h -- salarié de jour dans le rayon de (la boulangerie, des fruits et légumes et de la viande) l'aire de vente qui débute sa journée à 5 h

Dimanche : 0,80 \$/heure

De plus, le salarié de nuit qui travaille le samedi soir avant 24 h a droit à la prime du dimanche pour chacune des heures travaillées avant 24 h [N].

Boni de Noël : (le salarié qui a terminé sa période de probation et qui est inscrit sur la liste de paie au 15 novembre de l'année en cours a droit au boni suivant :)

SALARIÉ RÉGULIER

Ancienneté	Montant
moins de 12 mois	(2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours, maximum 1 semaine de salaire au taux régulier, incluant le salarié qui s'est absenté pour plus de 4 mois au cours de l'année de référence)
(12 mois)	(1 semaine de salaire au taux régulier)

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

(Le salarié a droit à 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours, maximum 1 semaine de salaire au taux régulier.)

Tout salarié a droit à un boni équivalent à 2 % du salaire total gagné entre le 30 novembre de l'année en cours et le 1^{er} décembre de l'année précédente. Le boni est payé au salarié le ou avant le 8 décembre de chaque année.

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis — salarié (des rayons de la viande, de l'épicerie, des fruits et légumes, de la boulangerie et l'aide général) qui a terminé sa période de probation, sauf pour le salarié qui travaille exclusivement au poste de préposé au rayon du service aux clients ainsi que le préposé au rayon des cosmétiques

N.B. Le salarié qui assume le coût des chaussures de sécurité pendant sa période de probation sera remboursé, une fois sa période de probation complétée, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à un maximum de 88 \$.

Uniformes et vêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

10 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de ses gains obtenus pendant l'année de référence.

• Congés annuels payés

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

(Le salarié à temps partiel n'a droit qu'au pourcentage seulement **(R)**)

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde 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.

Le congé peut être prolongé pour une période supplémentaire de 6 mois.

2. Congé de paternité

3 jours payés

3. Congé d'adoption

3 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié sauf pour le régime de soins dentaires

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié régulier : (1 ou 2 fois le salaire annuel) 25 000 \$ ou 50 000 \$ au choix du salarié

— salarié à temps partiel : 7 500 \$

2. Congés de maladie

Le salarié régulier (qui a 3 mois de service) au 1^{er} janvier de l'année en cours ou tout salarié qui devient régulier après le 1^{er} janvier de l'année en cours a droit à un crédit annuel de (70) 66,4 heures à raison de 1,28 heures/38 heures travaillées ou payées dans la période comprise entre le 15 décembre précédent et le 14 décembre de l'année en cours. Ces heures sont utilisées pour les absences de 1 à 5 jours inclusivement.

Toute heure non utilisée ou non payée est payable au salarié le ou avant le (1^{er} mars) 3^e jeudi de janvier de chaque année.

Les jours peuvent être utilisés pour des motifs personnels pour toute absence de 1 à 3 jours inclusivement.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire (brut de base) basé sur la moyenne des heures calculées du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours pour une période maximale de 15 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ; (6^e) 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE *

Prestation : 70 % du salaire (brut de base) basé sur la moyenne des heures calculées du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

* Pour le salarié régulier seulement.

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais courants après une franchise de 25 \$

N.B. Le salarié à temps partiel n'a droit qu'à une protection sans personne à charge.

5. Soins dentaires

Prime : (payée à 100 % par l'employeur) l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée/salarié

N.B. (Le salarié à temps partiel n'a droit qu'à une couverture sans personne à charge.)

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de 110 \$/période de 24 mois consécutifs et de 40 \$/période de 24 mois consécutifs pour un examen de la vue

N.B. Le salarié à temps partiel n'a droit qu'à une protection individuelle.

L'Université de Montréal
et
Le Syndicat des employés de l'Université de Montréal,
section locale 1244 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (1959) 1805
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 1338 ; hommes : 467
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : bureau et hors bureau
- Échéance de la convention précédente : 31 mai 96
- Échéance de la présente convention : 30 novembre 99
- Date de signature : 2 septembre 98
- Durée normale du travail
7 heures/j, 35 heures/sem.

Section Centre communautaire
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.

Période estivale

La semaine de travail est réduite de 3 heures sans réduction de salaire pour le salarié travaillant 35 heures/sem. et plus.

N.B. Il existe des horaires particuliers de travail.

- Salaires

MÉTIER ET SERVICES

1. Préposé à l'entretien ménager

	1 ^{er} déc. 96	1 ^{er} déc. 97
	/heure	/heure
éch. 1	12,58 \$ (12,45 \$)	12,71 \$
éch. 2	12,87 \$ (12,74 \$)	13,00 \$

2. Animalier et autres occupations, 20 salariés

	1 ^{er} déc. 96	1 ^{er} déc. 97
	/heure	/heure
	15,27 \$ (15,12 \$)	15,42 \$

3. Photolithographe et autres occupations

	1 ^{er} déc. 96	1 ^{er} déc. 97
	/heure	/heure
	18,79 \$ (18,60 \$)	18,98 \$

BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

Commis de bureau et 2 autres occupations

	1 ^{er} déc. 96	1 ^{er} déc. 97
	/heure	/heure
éch. 1	12,64 \$ (12,51 \$)	12,77 \$
éch. 3	13,14 \$ (13,01 \$)	13,27 \$

2. Commis finances, commis gestion des communications et plusieurs autres occupations, 377 salariés

	1 ^{er} déc. 96	1 ^{er} déc. 97
	/heure	/heure
éch. 1	13,31 \$ (13,18 \$)	13,44 \$
éch. 9	16,84 \$ (16,67 \$)	17,01 \$

3. Bibliothécaire

	1 ^{er} déc. 96	1 ^{er} déc. 97
	/an	/an
éch. 1	30 133 \$ (29 835 \$)	30 434 \$
éch. 14	55 050 \$ (54 505 \$)	55 601 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} déc. 96	1 ^{er} déc. 97
	1 %*	1 %*

* Ces augmentations ne seront versées qu'à partir du 1^{er} décembre 98. Une compensation en temps d'une durée équivalente sera consentie pour un total de 2,6 jours pour la période du 1^{er} décembre 96 au 30 novembre 97. La compensation en temps sera de 2,6 jours pour la période du 1^{er} décembre 97 au 30 novembre 98 plus une compensation supplémentaire de 2,6 jours.

À compter du 1^{er} janvier 99, les taux de salaire et les échelles salariales pourront faire l'objet d'une révision.

- Primes

Soir : 0,53 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures régulières se situent entre 15 h et 24 h

Nuit : 0,79 \$/heure -- salarié dont la moitié des heures régulières se situent entre 0 h et 8 h

Disponibilité : 10,82 \$/période de 8 heures — salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail

Chef d'équipe et/ou d'atelier :

	1 ^{er} déc. 98
0,68 \$/heure	0,70 \$/heure

— salarié du groupe métiers et services, technicien classe 11 dirigeant des techniciens de même classe

	1 ^{er} déc. 98
1 535 \$/an	1 566 \$/an

— professionnel dirigeant de façon continue et régulière le travail de professionnels

5 % du taux régulier — professionnel chargé de diriger de façon continue et régulière au moins 4 salariés

Samedi : 25 % du taux régulier

Dimanche : 50 % du taux régulier

- Allocations

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

- Jours fériés payés

15 jours/an

- Congés personnels

2 jours ouvrables payés/an — salarié régulier

• Congés annuels payés

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

SALARIÉS DE LA SECTION CENTRE COMMUNAUTAIRE

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	8 %
17 ans	21 jours	8,4 %
19 ans	23 jours	9,2 %
21 ans	25 jours	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

La salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical, en cas d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue d'accouchement. Lors de complication de grossesse ou d'interruption de grossesse, la salariée a droit à un congé d'une durée prescrite par un certificat médical, mais ne dépassant pas (le début de la 8e semaine précédant la date prévue d'accouchement) la journée précédant l'accouchement, moment où commence le congé de maternité.

La salariée a également droit à des congés payés jusqu'à concurrence de 4 jours, pour des visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé. La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de 6 semaines sans solde si l'état de santé de l'enfant l'exige.

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans, en prolongation de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

2. Congé de paternité

5 jours ouvrables payés

Le salarié a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel établi sur une période maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit aux congés prévus dans le cas de maternité aux mêmes avantages et aux mêmes conditions.

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant de moins de 14 ans et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption de 20 semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant autre qu'un enfant de son conjoint obtient, sur demande, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement ou, le cas échéant, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant.

De plus, la ou le salarié a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel établi sur une période maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Indemnité : — salarié : 3,5 fois le salaire annuel

2. Congés de maladie

Au 1er juin de chaque année, le salarié à temps complet a droit à un crédit annuel de congés de maladie non cumulatifs et monnayables correspondant au nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

Le solde du crédit annuel de congés de maladie est monnayé à la fin de chaque exercice financier. Cependant, au lieu d'être monnayé, le solde non utilisé peut faire l'objet d'une remise en temps au cours de l'année financière suivante.

3. Assurance salaire

Prime payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire régulier pour une période maximale de 17 semaines

Début : 2e jour d'absence

LONGUE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : à la 18e semaine d'invalidité

N.B. Toutefois, le salarié qui décide de demeurer au travail au-delà du dernier jour du mois pendant lequel il atteint 65 ans, est admissible aux prestations d'assurance salaire pendant une période cumulative de 17 semaines.

4. Assurance maladie

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

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

5. Soins dentaires

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

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

17

Le Musée du Québec
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2992 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : 106
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 63 ; hommes : 43
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : bureau et hors bureau
- Échéance de la convention précédente : 30 juin 95
- Échéance de la présente convention : 1^{er} janvier 2000
- Date de signature : 16 juillet 98
- Durée normale du travail

Ouvriers

7,75/heures/j, 38,75 heures/sem.

Bureau et technique

7 heures/j, 35 heures/sem.

Surveillant

8 heures/j, 40 heures/sem.

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.— salarié assigné à la console de sécurité

- Salaires

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Auxiliaire en informatique classe 10* et téléphoniste-réceptionniste

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an	/an
éch. 1	22 847 \$ (22 847 \$) (22 737 \$)*	23 084 \$	23 322 \$
éch. 3 (éch. 2)	23 943 \$ (23 943 \$) (23 395 \$)*	24 180 \$	24 418 \$

2. Préposé au service aux visiteurs, 13 salariés

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an	/an
éch. 1	22 847 \$ (22 847 \$)	23 084 \$	23 322 \$
éch. 4	24 491 \$ (24 491 \$)	24 728 \$	24 984 \$

3. Technicien en informatique, classe principale

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an	/an
éch. 1	35 631 \$ (27 924 \$)	35 996 \$	36 362 \$
éch. 7 (éch. 12)	43 831 \$ (39 795 \$)	44 270 \$	44 708 \$

OUVRIERS

1. Gardien classe 10/surveillance de la propriété, 13 salariés

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/heure	/heure	/heure
	12,81 \$ (12,81 \$)	12,94 \$	13,07 \$

2. Menuisier-ébéniste et chef d'équipe/conduite de véhicules et autre équipement mobile

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/heure	/heure	/heure
	17,43 \$ (17,43 \$)	17,60 \$	17,78 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} juill. 98 au 1 ^{er} janv. 2000
1 %	1 %	selon la politique salariale du gouvernement du Québec pour le secteur public

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires qui lui est versée au plus tard dans les 45 jours suivant le 16 juillet 98.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant égal à 0,5 % du traitement annuel pour les heures régulières du 1^{er} avril 95 au 31 mars 96. Le montant est versé le 27 août 98.

- Primes

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
Soir :	0,53 \$/heure	0,54 \$/heure	0,55 \$/heure
— salarié dont la moitié et plus de l'horaire se situe entre 19 h et 24 h			

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
Nuit :	0,79 \$/heure	0,80 \$/heure	0,81 \$/heure
— salarié dont la moitié et plus de l'horaire se situe entre 0 h et 7 h			

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
Fin de semaine :	2,21 \$/heure	2,23 \$/heure	2,25 \$/heure
— salarié requis de travailler une 2 ^e fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci			

Chef d'équipe : 5 % du taux de traitement

N.B. Les primes seront ajustées le cas échéant pour y intégrer le résultat des ententes intervenues dans le secteur public.

- Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Uniformes et vêtement spécial : fournis par l'employeur lorsque requis

- Jours fériés payés

13 jours/an

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux régulier
17 ans	21 jours	taux régulier
19 ans	22 jours	taux régulier
21 ans	23 jours	taux régulier
23 ans	24 jours	taux régulier
25 ans	25 jours	taux régulier

- Droits parentaux

N.B. Les droits parentaux seront ajustés, le cas échéant, pour y intégrer le résultat des ententes intervenues dans le secteur public.

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, la salariée bénéficie d'un congé avec traitement d'une durée maximale de 4 jours.

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire pour une durée de 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son traitement hebdomadaire de base durant 10 semaines. Si elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire à son déplacement.

- Avantages sociaux

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié travaillant 70 % et plus du temps complet : 6 400 \$
— salarié travaillant plus de 25 % et moins de 70 % du temps complet : 3 200 \$

2. Congés de maladie

Le 1^{er} septembre 98, le salarié a droit à un crédit de 4,05 jours. Ces jours sont attribués pour la période du 1^{er} septembre 98 au 31 mars 99.

À compter du 1^{er} avril 99 et pour chacune des années subséquentes, le salarié a droit à un crédit de 7 jours. Les jours non utilisés sont payés au 31 mars de chaque année au taux de salaire en vigueur à cette date.

Le salarié peut, au 31 août 98 et par la suite au 31 mars de chaque année, choisir de ne pas monnayer le solde des 7 jours non utilisés à cette date. Le salarié ayant fait ce choix ajoute le solde au 31 mars de ses jours non utilisés qui deviennent non monnayables à sa réserve de congés de maladie.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 100 % du salaire pour une période équivalant au moindre de 7 jours ouvrables ou du nombre de jours de congés de maladie accumulés ; à compter de la 8^e journée et pour une période maximale de 1 mois, le salarié reçoit 80 % de son traitement ; après cette période, 70 % du traitement jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité, sans dépasser l'âge de la retraite.

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire jusqu'à la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie la pleine contribution pour le salarié travaillant 70 % et plus du temps complet sans excéder le moindre des montants suivants : 4,50 \$/mois/protection familiale et 1,80 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le salarié

Frais assurés : remboursement des médicaments prescrits, transport en ambulance, frais hospitaliers et médicaux hors Québec, frais d'achat d'un membre artificiel ou autres fournitures et services prescrits

5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou du régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du régime de retraite des enseignants (RRE), selon le cas.

18

La Société des casinos du Québec inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des employés de la Société des casinos
du Québec, section unité générale — CSN

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : 977
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 515 ; hommes : 462
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : services
- Échéance de la convention précédente : 31 mai 98
- Échéance de la présente convention : 31 mars 2003
- Date de signature : 15 juillet 98
- Durée normale du travail
variable selon l'occupation, maximum 2 087 heures/an
- Salaires

1. Voiturier* et préposé au vestiaire**

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
éch. 1	/heure 9,46 \$ (9,27 \$)	/heure 9,57 \$	/heure 9,71 \$
éch. 3	10,50 \$ (10,29 \$)	10,61 \$	10,75 \$
	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	
	/heure 9,86 \$ 10,90 \$ 11,40 \$**	/heure 10,10 \$ 11,14 \$*	

2. Caissier client, préposé aux machines à sous et autres occupations, 570 salariés

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
éch. 1	/heure 14,15 \$ (13,87 \$)	/heure 14,43 \$	/heure 14,72 \$
éch. 5	16,89 \$ (16,56 \$)	17,23 \$	17,57 \$

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure	15,06 \$	15,56 \$
	17,97 \$	18,47 \$

3. Technicien en électromécanique et 2 autres occupations

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
éch. 1	/heure 16,31 \$ (15,99 \$)	/heure 16,64 \$	/heure 16,97 \$
éch. 8	21,29 \$ (20,87 \$)	21,72 \$	22,15 \$

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure	17,36 \$	17,86 \$
	22,66 \$	23,16 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
Salarié sans pourboire	2 %	2 %	2 %

Salarié avec pourboire 0,18 \$/heure 0,11 \$/heure 0,14 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	2,3 %	0,50 \$/heure
	0,15 \$/heure	0,24 \$/heure*

* Sauf le préposé au vestiaire échelon 3 qui reçoit 0,50 \$/heure.

• Primes

Soir \square : — entre 18 h et 23 h

	15 juill. 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
0,59 \$/heure	0,60 \$/heure	0,61 \$/heure	0,62 \$/heure	0,63 \$/heure	

Nuit : — entre 23 h et 8 h

	15 juill. 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
0,79 \$/heure	0,80 \$/heure	0,81 \$/heure	0,82 \$/heure	0,83 \$/heure	

Chef d'équipe : 0,85 \$/heure

Dimanche \square : $\frac{15 \text{ juill. } 98}{0,60 \text{ $/heure}}$

Jour férié \square : $\frac{15 \text{ juill. } 98}{0,60 \text{ $/heure}}$

N.B. En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, de congés sociaux, de congés de maladie et du régime d'assurance groupe, l'employeur verse une prime de 11,12 % du salaire régulier au salarié occasionnel.

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Outils : (100 \$) 200 \$/an maximum — électricien

Allocation spéciale \square : 50 % du taux horaire régulier ou une période de 30 minutes rémunérées mais non travaillées –
- salarié qui complète son horaire régulier, minimum 5 heures et ce, pour tenir compte du site et de l'aménagement des espaces au Casino de Montréal

• Jours fériés payés

13 jours/an

N.B. Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au taux régulier, au plus tard à la 1^{re} paie du mois de mai suivant.

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	160 heures*	(8 %) taux régulier

* Pour une semaine de travail de 40 heures.

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit, au cours de sa grossesse, à 2 jours payés afin de rencontrer un médecin ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur comble, pour la salariée qui a 20 semaines de service, la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et 100 % du salaire régulier de la salariée.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée non admissible à l'assurance emploi qui a accumulé 20 semaines de service a également le droit de recevoir pour une période de 10 semaines l'indemnité de congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

La salariée qui donne naissance à un enfant, son conjoint et tout salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

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

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Le salarié à temps complet a droit, au 1^{er} novembre de chaque année, à un crédit de 56 heures pour les 12 mois qui suivent, 69 heures à compter du 1^{er} novembre 2000. Le salarié à temps partiel a droit au 1^{er} novembre de chaque année, à un crédit de 35 heures pour les 12 mois qui suivent, 44 heures au 1^{er} novembre 2000. Ce crédit est réduit au prorata des heures régulières travaillées pour tout salarié qui travaille moins de 40 heures/sem.

Les heures non utilisées au 31 octobre sont remboursées au taux régulier, au plus tard le 15 décembre de chaque année.

2. Assurance salaire

SALARIÉ À TEMPS COMPLET

Courte durée

Prestation : 80 % du salaire régulier pour une période de 6 mois

Début : 6^e jour d'absence consécutif

Longue durée

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

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse le même pourcentage que celui payé par le salarié jusqu'à un maximum de (4,9 %) 5 %.

19

Resto-Casino inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des employés de la Société des casinos
du Québec — CSN section Resto-Casino inc.

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : 560
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 165 ; hommes : 395
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : services
- Échéance de la convention précédente : 31 mai 98
- Échéance de la présente convention : 31 mars 2003
- Date de signature : 15 juillet 98
- Durée normale du travail
variable selon l'occupation, maximum de (1 774,07) 2 087 heures/an
- Salaires

1. Serveur, 204 salariés

1 ^{er} juin 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
/heure 9,36 \$ (9,18 \$)	/heure 9,47 \$	/heure 9,61 \$

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure 9,76 \$	/heure 10,00 \$

2. Cuisinier I

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
/heure	/heure	/heure	
éch. 1	17,17 \$ (16,83 \$)	17,51 \$	17,86 \$
éch. 2	17,69 \$ (17,34 \$)	18,04 \$	18,40 \$

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure	/heure
18,27 \$	18,77 \$
18,82 \$	19,47 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
Salarié sans pourboire	2 %	2 %	2 %
Salarié avec pourboire	0,18 \$/heure	0,11 \$/heure	0,14 \$/heure

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
2,3 %	0,50 \$/heure
0,15 \$/heure	0,24 \$/heure*

* Sauf le préposé au bar à jus, le commis débarrasseur et le commis de suite dont l'augmentation est de 0,50 \$/heure.

• Primes

	15 juill. 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000
Soir \square : — entre 18 h et 23 h	0,59 \$/heure	0,60 \$/heure	0,61 \$/heure
1 ^{er} juin 2001	0,62 \$/heure	1 ^{er} juin 2002	0,63 \$/heure

	15 juill. 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000
Nuit : — entre 23 h et 8 h	0,79 \$/heure	0,80 \$/heure	0,81 \$/heure
1 ^{er} juin 2001	0,82 \$/heure	1 ^{er} juin 2002	0,83 \$/heure

Samedi et dimanche \square : 0,60 \$/heure

Jour férié \square : 0,60 \$/heure

Pourboire : — service des banquets

SALON BACCARA, avec un équipier

(12 %) 13,5 % — serveur
(3 %) 1,5 % — équipier

SALON BACCARA, avec deux équipiers

(12 %) 12,5 % — serveur
(3 %) 2,5 % — équipier

SALLE LE CABARET \square

12,5 % — serveur
2,5 % — préposé au bar
15 % — nourriture, serveur

SALON L'EXÉCUTIF

15 % — serveur

Débouchage : — personnel des banquets

5 \$/bouteille de vin
8 \$/bouteille de champagne
0,50 \$/bouteille de bière

12 \$/bouteille d'une autre boisson alcoolisée

Pourboire : 15 % — serveur

Chef d'équipe : 0,85 \$/heure

N.B. En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, congés sociaux, congés de maladie et du régime d'assurance collective, l'employeur verse une prime de 11,12 % du salaire régulier au salarié occasionnel.

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Couteaux : (70 \$) 85 \$/an — salarié régulier du service de la cuisine qui doit fournir ses couteaux

Allocation spéciale \square : 50 % du taux horaire régulier ou une période de 30 minutes rémunérées mais non travaillées — salarié qui complète son horaire régulier, minimum 5 heures et ce, pour tenir compte du site et de l'aménagement des espaces au Casino de Montréal

• Jours fériés payés

13 jours/an

N.B. Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au taux régulier, au plus tard à la première paie du mois de mai suivant.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	160 heures*	taux régulier

*Pour une semaine de travail de 40 heures.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit, au cours de sa grossesse, à 2 jours payés afin de rencontrer un médecin ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur comble, pour la salariée qui a 20 semaines de service, la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et 100 % du salaire régulier de la salariée.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée non admissible à l'assurance emploi qui a accumulé 20 semaines de service a également le droit de recevoir pour une période de 10 semaines l'indemnité de congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

Le salarié qui a accumulé 20 semaines de service et qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

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

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Le salarié à temps complet a droit, au 1^{er} novembre de chaque année, à un crédit de 56 heures pour les 12 mois qui suivent, 69 heures à compter du 1^{er} novembre 2000. Le salarié à temps partiel a droit, au 1^{er} novembre de chaque année, à un crédit de 35 heures pour les 12 mois qui suivent, 44 heures au 1^{er} novembre 2000. Ce crédit est réduit au prorata des heures régulières travaillées pour tout salarié qui travaille moins de 40 heures/sem. Les heures non utilisées au (30 novembre) 31 octobre sont remboursées au taux régulier, au plus tard le 15 décembre de chaque année.

2. Assurance salaire

SALARIÉ À TEMPS COMPLET

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier pour une période de 6 mois

Début : 6e jour d'absence consécutif

LONGUE DURÉE

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

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse le même pourcentage que celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de (4,9 %) 5 %.

20

La Station Mont-Sainte-Anne
et
Le Syndicat de la fonction publique du Québec

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : 535
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 208 ; hommes : 327
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : ouvrier et bureau
- Échéance de la convention précédente : 5 juin 97
- Échéance de la présente convention : 5 juin 2002
- Date de signature : 14 mai 98
- Durée normale du travail
Bureau
35 heures/sem.
Ouvriers
38,75 heures/sem.
Salariés saisonniers et occasionnels
5 jours/sem. maximum, 42 heures/sem.

Moniteur de ski

6 jours/sem., maximum 42 heures/sem.

- Salaires

BUREAU

1. Auxiliaire de bureau* classe nominale

	<u>21 déc. 97</u>
	/an
	21 109 \$
	(21 695 \$)

2. Agent de bureau*, classe nominale, 4 salariés

	<u>21 déc. 97</u>
	/an
éch. 1	21 290 \$
	(20 873 \$)
éch. 9	27 547 \$
	(27 007 \$)

3. Technicien en administration classe principale

	<u>21 déc. 97</u>
	/an
éch. 1	39 483 \$
	(38 709 \$)
éch. 3	42 579 \$
	(41 744 \$)

* Personnel saisonnier et occasionnel.

OUVRIERS

1. Serveur et barman

	<u>21 déc. 97</u>
	/heure
éch. 1	6,17 \$
	(6,05 \$)
éch. 6	7,79 \$
	(7,64 \$)

2. Moniteur de ski alpin niveau 1, 60 salariés

	<u>21 déc. 97</u>
	/heure
éch. 1	10,04 \$
	(9,84 \$)
éch. 6	12,45 \$
	(12,21 \$)

3. Moniteur de ski alpin, niveau IV

	<u>21 déc. 97</u>
	/heure
éch. 1	14,64 \$
	(14,35 \$)
éch. 6	18,27 \$
	(17,91 \$)

N.B. Il existe un système de participation aux profits.

Il existe des échelles de salaire pour le personnel saisonnier et occasionnel. Réouverture de la convention collective pour la négociation des salaires pour la période du 6 juin 2000 au 5 juin 2002.

Augmentation générale

	<u>21 déc. 97</u>
	2 %

N.B. Au chapitre de l'équité salariale, l'employeur convient d'apporter tout ajustement aux taux ou échelles de traitement en confirmation avec les dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

Les ajustements requis aux taux et échelles de traitement en vigueur en vertu de l'équité et des relativités salariales sont effectuées à raison d'un ajustement maximale de 2,5 % des taux et échelles de traitement au 1^{er} janvier de chacune des années 1999 et 2000, le versement du solde de l'ajustement requis étant effectué le 31 décembre de l'an 2000.

- Primes

Nuit :

0,79 \$/heure travaillée et prévue -- salarié dont la moitié et plus de l'horaire régulier est compris entre 0 h et 7 h

0,79 \$/heure travaillée -- salarié dont moins de la moitié de l'horaire régulier est compris entre 0 h et 7 h

Disponibilité : 1 heure à taux régulier/8 heures de disponibilité en dehors des jours réguliers de travail

- Allocations

Uniforme et vêtement spécial : fournis par l'employeur lorsque requis

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- Jours fériés payés

13 jours/an — salarié régulier

10 jours/an — salarié occasionnel

8 jours/an -- salarié occasionnel qui justifie de 60 jours de service

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux régulier
17 ans	21 jours	taux régulier
19 ans	22 jours	taux régulier
21 ans	23 jours	taux régulier
23 ans	24 jours	taux régulier
25 ans	25 jours	taux régulier

SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 4 JUIN 1986

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux régulier
5 ans	20 jours	taux régulier

SALARIÉS SAISONNIERS

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
5 ans	6 %

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

Lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date de l'accouchement.

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

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Elle a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans en prolongation de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines avant le début de son congé a droit à 93 % de son traitement pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 93 % de son traitement et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ; à 93 % de son traitement pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire durant 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base durant 10 semaines. Si elle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés. Toutefois, s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, la ou le salarié n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

La ou le salarié a droit, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant. Il ou elle peut également bénéficier d'un congé sans solde en vue de l'adoption impliquant un déplacement hors du Québec, soit pour le temps nécessaire au déplacement. La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé de 2 ans a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

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

- Avantages sociaux

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié qui travaille 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet et salarié saisonnier : 3 200 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit maximum de 1 jour/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. plus 60 % du taux de traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire en excédent de ce montant mais pas moins de 66,67 % de son traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire, pour une période maximale de 52 semaines et 75 % du montant déterminé pour la période précitée pour une période supplémentaire de 52 semaines.

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie ou à compter de la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie le moindre de 4,50 \$/mois/protection familiale, 1,80 \$/mois/protection individuelle ou le double de la cotisation versée par le salarié

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue 3 % du salaire du salarié au régime de retraite simplifié ; le salarié paie 3 % de son salaire au régime de retraite simplifié ou, selon son choix, au régime enregistré d'épargne-retraite.

21

Rôtisserie St-Hubert de Drummondville et
Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la
Rôtisserie St-Hubert de Drummondville — CSN

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (75) 100
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 64 ; hommes : 36
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : services
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 97
- Échéance de la présente convention : 31 décembre 99
- Date de signature : 31 août 98
- Durée normale du travail
5 jours/sem. maximum, 40 heures/sem.
Hôtesse, hôtesse du «Café St-Hub» et caissière
5 jours/sem. maximum, 35 heures/sem.

- Salaires

1. Hôtesse/serveur, 47 salariés

31 août 98

/heure
salaire minimum
(salaire minimum)

2. Coordinatrice du «Café St-Hub»

31 août 98

/heure
salaire minimum + 2,50 \$
(salaire minimum + 2,50 \$)

- Primes

Soir et nuit : 0,25 \$/heure — salarié dont l'horaire de travail atteint ou dépasse 22 h

Entraînement : 1 \$/heure -- salarié appelé à entraîner un autre salarié

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure

- Allocations

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis — hôtesse/serveur, caissier et préposé à l'accueil

- 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 %
20 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 12 mois qui débute normalement 4 semaines avant le début de l'accouchement ou à tout autre moment déterminé par le médecin.

Elle peut également bénéficier d'un congé sans solde d'une durée de 6 mois en prolongation de son congé de maternité pour s'occuper de son enfant.

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée illimitée si l'état de santé de son enfant l'exige.

S'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour une raison de santé, elle peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité sur présentation d'un certificat médical avant la date prévue de son retour au travail. Cependant, s'il lui est impossible de revenir au travail pour une raison de santé, elle pourra alors bénéficier du régime d'assurance salaire prévu à la convention collective de travail.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 jours sont payés

De plus, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée de 6 mois pour s'occuper de son enfant et ce, dès le jour de l'accouchement.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 jours sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

N.B. L'employeur et le syndicat conviennent de revoir le coût de l'assurance groupe et les protections qui y sont offertes et ce, par le biais du comité de relations de travail. Le comité tiendra une première rencontre à cet effet dans les 90 jours suivant le 31 août 98.

1. Congés de maladie

Le salarié régulier qui a 1 an de service et le salarié à temps partiel qui a 1 an de service et qui a accumulé et maintenu plus de 1 000 heures rémunérées à la fin de l'année civile ont droit aux congés suivants :

SALARIÉ RÉGULIER

Le salarié a droit à 2 fois le nombre d'heures du poste qu'il occupe. Il reçoit une indemnité équivalant à 100 % du nombre d'heures programmées lors d'une absence pour maladie.

Au 1^{er} décembre de chaque année, la portion ou, le cas échéant, la totalité des heures non utilisées est payée au salarié, ainsi que le montant correspondant à l'ajustement suivant soit, 2 fois la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pendant l'année moins le total des heures utilisées en congé de maladie pendant cette même année.

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Le salarié a droit à 2 fois le nombre d'heures basé sur la moyenne hebdomadaire, soit le total des heures accumulées à la fin d'une année civile divisé par le nombre de semaines couvertes pour cette période. Le salarié reçoit une indemnité équivalant à 100 % du nombre d'heures programmées pour la journée où il s'absente pour maladie.

Au 1^{er} janvier de chaque année, la portion ou, le cas échéant, la totalité des heures non utilisées est payée au salarié, ainsi que le montant correspondant à l'ajustement suivant soit, 2 fois la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pendant l'année moins le total des heures utilisées en congé de maladie pendant cette même année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 2 % du taux horaire du salarié pour toutes les heures payées, à l'exception des heures supplémentaires et ce, dans le REER collectif «Bâtirente».

- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : infirmières et infirmiers
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 95
- Échéance de la présente convention : 30 juin 99
- Date de signature : 8 juillet 98
- Durée normale du travail
7 heures/j, 35 heures/sem.
- Salaires

1. Infirmière, 101 salariées

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/sem.	/sem.
éch. 1	555,70 \$ (550,20 \$)	561,26 \$
éch. 12	807,39 \$ (799,40 \$)	815,46 \$

N.B. Les échelles de salaires prévues pour le titre d'emploi «infirmière», pour la période du 1^{er} janvier 97 au 30 juin 99, seront celles négociées ou à être négociées mais sur une base horaire, pour la classification «infirmière» pour cette même période, entre la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et le Comité patronal de négociations du secteur des Affaires sociales représentant un groupe d'établissements membres de l'Association des hôpitaux du Québec. Les échelles utilisées seront les échelles amendées, concernant les salariées de cette classification couvertes par ladite entente, et comprenant le taux d'indexation, le taux de redressement, le taux minimum d'augmentation, les montants forfaitaires et les suppléments pour formation supplémentaire s'il y a lieu et si ladite formation est requise, la restauration des échelles en fin de convention, la protection du revenu, les primes de salaire, en autant qu'ils s'appliquent.

L'employeur paiera lesdites échelles dans les 60 jours de leur publication avec rétroactivité à la date où elles doivent prendre effet.

Le salaire de base hebdomadaire apparaissant ci-dessus sera payé jusqu'à ce que les modifications prévues puissent être apportées.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
1 %	1 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 97 au 8 juillet 98. La rétroactivité est payée dans les 60 jours suivant le 8 juillet 98.

• Primes

Entraînement : (9,94 \$) 10,04 \$/jour $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 98}{10,14 \text{ $/jour}}$
— toute salariée qui, en plus d'effectuer ses fonctions régulières voit à l'entraînement d'une autre salariée

N.B. Cette prime sera majorée en fonction de celle négociée ou à être négociée pour la classification «monitrice» entre la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et le Comité patronal de négociation du secteur des affaires sociales représentant un groupe d'établissements membres de l'Association des hôpitaux du Québec.

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (56) 101
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 94 ; hommes : 7

- Allocations

Uniformes : 160 \$/an pour l'entretien d'uniformes non fournis par l'employeur

Vêtements personnels : l'employeur s'engage à indemniser toute infirmière à la suite de détérioration ou de vol au travail

- Jours fériés payés

12 jours/an

N.B. La salariée à temps partiel reçoit 5,3 % de son salaire à chaque paie.

- Congé mobile

1 jour/an

- Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux régulier
15 ans	25 jours	taux régulier
21 ans	26 jours	taux régulier
22 ans	27 jours	taux régulier
23 ans	28 jours	taux régulier
24 ans	29 jours	taux régulier
25 ans	30 jours	taux régulier

N.B. La salariée à temps partiel reçoit 2 % de son salaire global versé depuis le dernier paiement de vacances ou depuis sa date d'entrée en fonction, selon le cas, pour chaque semaine de vacances à laquelle elle a droit.

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement mais comprenant le jour de l'accouchement.

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

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

La salariée a également droit à une prolongation de son congé de maternité d'une durée maximale de 2 ans sans solde ou partiel sans solde.

La salariée a droit à 1 jour payé à l'occasion du baptême ou de l'adoption de son enfant.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; pour chacune des semaines qui suivent, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la 20e semaine du congé de maternité.

Le total des montants reçus ne peut excéder 93 % du salaire de base de l'infirmière.

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

2. Congé de paternité

5 jours ouvrables payés maximum

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines à compter de la semaine où l'enfant arrive à la maison.

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu de 20 semaines a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont payés.

Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 jours ouvrables.

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Un régime incluant une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

La salariée à temps complet a droit à 1 jour/mois de service continu et ce, jusqu'à un maximum de 100 jours ouvrables. Ces jours sont crédités à l'avance à raison de 6 jours le 1^{er} novembre et 6 jours le 1^{er} mai de chaque année.

Les jours non utilisés sont payés au plus tard le 30 novembre de chaque année à raison d'un montant équivalant à un tiers des jours crédités non utilisés pendant l'année se terminant le 30 octobre précédent. Ce montant est payé sous forme de boni.

Tous les jours accumulés en vertu des systèmes précédents ou des conventions collectives précédentes et non utilisés sont versés au crédit de la salariée dans sa caisse de maladie.

La salariée peut utiliser 5 jours de congés de maladie pour des motifs personnels.

La salariée à temps partiel reçoit 4,8 % du salaire versé sur chaque paie.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

23

La Corporation municipale de la Ville de Chicoutimi et
Le Syndicat des employés municipaux de Chicoutimi inc.

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (216) 300
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 30% ; hommes : 70 %
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : ouvriers et bureau
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 98

- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2001
- Date de signature : 8 juillet 98
- Durée normale du travail

COLS BLEUS
8 heures/j, 40 heures/sem.

Période estivale
36,5 heures/sem., payées pour 40 heures — mois de juin, juillet et août
37,5 heures/sem., payées pour 40 heures — les 3^e et 4^e semaines de mai et les 1^{re} et 2^e semaines de septembre

Salarié de l'usine de filtration
moyenne de 40 heures/sem. + 2 heures excédentaires/sem. qui sont faites à taux régulier et déposées dans une banque de temps compensable

COLS BLANCS
7 heures/j, 35 heures/sem.

Période estivale
32 heures/sem., payées pour 35 heures — mois de juin, juillet et août
32,5 heures/sem., payées pour 35 heures — les 3^e et 4^e semaines de mai et les 1^{re} et 2^e semaines de septembre

Commis-dactylo-réceptionniste du Centre socioculturel et animateur au service des loisirs
35 heures/sem.

Salarié de la bibliothèque
moyenne de 35 heures/sem.

Superviseur des facilités, salarié de bureau des aréas, magasinier et commis-magasinier au service des eaux et préposé aux communications
40 heures/sem.

Inspecteur de travaux
35 heures/sem. — du 16 novembre au 14 avril
40 heures/sem. — du 15 avril au 15 novembre

- Salaires

COLS BLEUS

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 90

1. Homme d'entretien/travaux légers, signaleur et 2 autres occupations

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/heure
éch. 1	14,59 \$ (14,52 \$)
éch. 8	19,46 \$ (19,36 \$)

2. Mécanicien II, homme d'aqueduc et d'égout I et 9 autres occupations, 15 salariés

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/heure
éch. 1	15,93 \$ (15,85 \$)
éch. 8	21,24 \$ (21,13 \$)

3. Électricien/signalisation et 2 autres occupations

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/heure
éch. 1	16,87 \$ (16,79 \$)
éch. 8	22,50 \$ (22,39 \$)

SALARIÉS EMBAUCHÉS ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 90 ET LE 10 AVRIL 98

1. Homme d'entretien/travaux légers, signaleur et 2 autres occupations

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/heure
éch. 1	14,59 \$ (14,52 \$)
éch. 7	16,54 \$ (16,46 \$)

2. Électricien/signalisation et 2 autres occupations

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/heure
éch. 1	16,87 \$ (16,79 \$)
éch. 7	19,13 \$ (19,03 \$)

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 10 AVRIL 98

1. Homme d'entretien/travaux légers, signaleur et 2 autres occupations

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/heure
éch. 1	12,65 \$ (12,59 \$)
éch. 12	15,57 \$ (15,49 \$)

2. Électricien/signalisation et 2 autres occupations

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/heure
éch. 1	14,62 \$ (14,55 \$)
éch. 12	18,00 \$ (17,91 \$)

COLS BLANCS

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 90

1. Opérateur d'écran cathodique et commis classe 1

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/sem.
éch. 1	435,40 \$ (433,27 \$)
éch. 8	664,30 \$ (661,30 \$)

2. Secrétaire aux enquêtes, préposé à l'accueil, commis à l'évaluation et 26 autres occupations, 28 salariés

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/sem.
éch. 1	492,10 \$ (489,69 \$)
éch. 8	754,60 \$ (750,73 \$)

3. Comptable au bilan, comptable aux dépenses et 3 autres occupations

<u>1^{er} juill. 98</u>	
	/sem.
éch. 1	615,69 \$ (612,52 \$)
éch. 8	950,25 \$ (945,34 \$)

SALARIÉS EMBAUCHÉS ENTRE LE 1ER JANVIER 90 ET LE 10 AVRIL 98

1. Opérateur d'écran cathodique et commis classe 1

1 ^{er} juill. 98	
	/sem.
éch. 1	435,40 \$ (433,27 \$)
éch. 7	564,90 \$ (562,11 \$)

2. Comptable au bilan, comptable aux dépenses et 3 autres occupations

1 ^{er} juill. 98	
	/sem.
éch. 1	615,65 \$ (612,52 \$)
éch. 7	807,45 \$ (803,54 \$)

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 10 AVRIL 98

1. Opérateur d'écran cathodique et commis classe 1

1 ^{er} juill. 98	
	/sem.
éch. 1	429,85 \$
éch. 12	529,04 \$

2. Comptable au bilan, comptable aux dépenses et 3 autres occupations

1 ^{er} juill. 98	
	/sem.
éch. 1	614,47 \$
éch. 12	756,27 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
0,5 %		indemnité de vie chère, maximum 2 %	indemnité de vie chère, maximum 2 %	indemnité de vie chère, maximum 2 %

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Ville de Québec, 1986 = 100

Indice de base : 1999 — novembre 97
2000 — novembre 98
2001 — novembre 99

Mode de calcul

1999

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de novembre 98 par rapport à celui de novembre 97 est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

2000-2001

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire à compter des 1^{er} janvier 99, 2000 et 2001 respectivement.

• Primes

Soir et nuit : 0,90/heure — entre 16 h et 8 h, sauf le salarié saisonnier

Samedi et dimanche : 0,90 \$/heure --- salarié qui travaille sur des quarts réguliers sauf le salarié saisonnier

Chef d'équipe :

0,70 \$/heure — moins de 3 salariés

0,90 \$/heure — 3 salariés et plus

Ancienneté :

Années de service	Montant
5 ans	25 \$/an
10 ans	75 \$/an
15 ans	125 \$/an
20 ans	175 \$/an
25 ans	225 \$/an

De plus, le salarié visé reçoit un cadeau de Noël de 100 \$ non imposable.

Superviseur [N] : 1,50 \$/heure — lorsque l'affectation n'est pas couverte par le plan de classification

Disponibilité :

30 \$/jour — sauf le salarié saisonnier

2 heures/jour payées au taux des heures supplémentaires, lors de jours fériés payés

Garde en dehors des heures régulières de travail : (3,50 \$/heure ou 4 heures de congé/période de 15 heures consécutives de garde, du lundi 17 h au vendredi 8 h) (3,50 \$/heure ou 8 heures de congé/période de 24 heures consécutives de garde, du vendredi 17 h au lundi 8 h ou durant un jour de fête chômé et payé) rémunération identique à celle d'un salarié cadre qui fait la garde

• Allocations

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

Bottes ou bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : remplacement lorsque brisés ou volés lors d'un vol par effraction dans les locaux de l'employeur ; remplacement pour achat d'outils de la différence entre 250 \$ et le montant déjà payé par l'employeur pour le remplacement des outils brisés — mécanicien I et mécanicien-soudeur permanent, régulier et en probation

L'employeur paie le coût de la prime de l'assurance vol.

• Jours fériés payés

13 jours + 0,5 journée/an

• Congés mobiles

4 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier
3 ans	3 sem.	taux régulier
5 ans	4 sem.	taux régulier
13 ans	5 sem.	taux régulier
15 ans	5 sem. + 1 jour	taux régulier
20 ans	6 sem.	taux régulier
30 ans	7 sem.	taux régulier

Paie supplémentaire

Le salarié permanent et régulier reçoit une prime de vacances de 50 \$/sem. de vacances à laquelle il a droit.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée permanente ou régulière reçoit 2 semaines de salaire régulier à la fin du congé de maternité.

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 1 an.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a droit à 1 jour payé lors de l'accouchement d'un enfant non viable.

Sur demande, le salarié a droit à 2 jours de congé sans solde s'ajoutant à la suite des 5 jours payés.

3. Congé d'adoption

1 jour payé

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : l'employeur paie (pour les premiers 25 000 \$) 28,16 % pour le salarié «col blanc» et 14,77 % pour le salarié «col bleu» ; le salarié (paie l'excédent de 25 000 \$) «col blanc» paie 71,84 % et le salarié «col bleu» paie 85,23 % ; pour les régimes d'assurance vie des personnes à charge et d'assurance vie en cas de mort accidentelle du salarié, les primes sont payées à (50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié) 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : (minimum 25 000 \$) 2 fois le salaire
- mort accidentelle : 2 fois le salaire
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 3 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié permanent et régulier «col blanc» a droit à 8 jours/an. Le salarié permanent et régulier «col bleu» a droit à 9 jours/an.

Les heures de congé de maladie ne sont pas cumulatives. Les heures non utilisées sont remboursées au salarié au taux de salaire régulier le ou vers le 15 décembre de chaque année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 80 % du salaire régulier

Début : (à la 5e journée ouvrable) après 28 heures pour le salarié «col blanc» et après 32 heures pour le salarié «col bleu»

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

4. Assurance maladie

Prime : payée à (75 %) 100 % par l'employeur (et à 25 % par le salarié)

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un minimum de 8,76 % du salaire du salarié et le salarié paie (6 %) 6,14 % de son salaire

N.B. Les parties conviennent que la part des salariés à la caisse de retraite est réduite de 6 % en 1998, de 4 % en 1999 et de 2 % en l'an 2000. La participation des salariés devient donc de 0,14 % en 1998, 2,14 % en 1999, 4,14 % en 2000 et redevient à 6,14 % en 2001. Cette diminution est compensée par les surplus à la caisse de retraite.

24

La Ville de Laval
et
L'Association des pompiers de Laval

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (180) 193
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 4 ; hommes : 189
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : pompiers
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 95
- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2000
- Date de signature : 10 juin 98
- Durée normale du travail

	1 ^{er} oct. 99*	1 ^{er} oct. 2000*
moyenne de 42 heures/sem.	41 heures/sem.	40 heures/sem.

* Compte tenu des besoins opérationnels du Département de prévention des incendies, l'horaire de 42 heures/sem. est maintenu et obligatoire. Le travail de la 41^e et 42^e heures est payé au taux des heures supplémentaires applicables.

Inspecteur, inspecteur-enquêteur et pompier préventionniste :

(7) 8,75 heures/j, 35 heures/sem.

• Salaires

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 10 JUIN 98

1. Pompier, 130 salariés

	1 ^{er} janv. 96	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an	/an
après 6 mois	30 729,27 \$ (30 425,02 \$)	31 036,56 \$	31 502,11 \$
après 54 mois	51 215,44 \$ (50 708,36 \$)	51 727,60 \$	52 503,51 \$
	1 ^{er} janv. 99	31 déc. 2000	
	/an	/an	
	31 974,64 \$	32 454,26 \$	
	53 291,06 \$	54 090,43 \$	

2. Capitaine

1 ^{er} janv. 96	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
/an	/an	/an
61 458,55 \$ (60 850,04 \$)	62 073,14 \$	63 004,23 \$
1 ^{er} janv. 99	31 déc. 2000	
/an	/an	
63 949,29 \$	64 908,53 \$	

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 10 JUIN 98 N

1. Pompier

	10 juin 98	1 ^{er} janv. 99	31 déc. 2000
	/an	/an	/an
après 6 mois	26 251,76 \$	26 645,53 \$	27 045,21 \$
après 72 mois	52 503,51 \$	53 291,06 \$	54 090,43 \$

2. Capitaine

10 juin 98	1 ^{er} janv. 99	31 déc. 2000
/an	/an	/an
63 004,23 \$	63 949,29 \$	64 908,53 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 96	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	31 déc. 2000
1 %	1 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 10 juin 98 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 96 au 10 juin 98.

Montant forfaitaire

Au 1^{er} juillet 2000, le salarié a droit à un montant équivalent à 1,5 % de son traitement annuel réparti sur 26 semaines.

- Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Mode de calcul

1996

Si la moyenne des augmentations mensuelles en pourcentage des IPC de chaque mois pour la période du 1^{er} janvier 96 au 31 décembre 96 par rapport à l'IPC du mois correspondant pour la période du 1^{er} janvier 95 au 31 décembre 95 dépasse 4,5 %, l'excédent est payé.

1997 à 2000

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage, s'il y a lieu, est payé sous forme de montant forfaitaire et il est non intégré à l'échelle salariale en vigueur au 31 décembre 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 respectivement.

- Primes

Instructeur : 1 200 \$/an — pompier assigné à la formation d'autres pompiers

Disponibilité : 0,75 \$/heure — salarié de la division prévention

Ancienneté :

Service	Montant*
5 ans	0,20 % du salaire annuel de base
10 ans	0,40 % du salaire annuel de base
15 ans	0,60 % du salaire annuel de base
20 ans	0,80 % du salaire annuel de base
25 ans	1 % du salaire annuel de base
30 ans	1,20 % du salaire annuel de base
35 ans	1,40 % du salaire annuel de base

* Le pourcentage s'applique sur le salaire annuel de base du pompier 1^{re} classe et il est incorporé aux traitements annuels.

SALARIÉ DE LA DIVISION PRÉVENTION

Service	Montant
5 ans	70 \$/an
10 ans	140 \$/an
15 ans	210 \$/an
20 ans	280 \$/an
25 ans	350 \$/an

- Allocations

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

- Jours fériés payés

12 jours + 2 demi-journées/an

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

- Congé mobile

1 jour/an

- Congés annuels payés

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

* En jours consécutifs de calendrier.

SALARIÉS DE LA DIVISION PRÉVENTION

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	70 heures	taux régulier
3 ans	105 heures	taux régulier
7 ans	140 heures	aux régulier
15 ans	175 heures	taux régulier
16 ans	179,375 heures	taux régulier
17 ans	183,750 heures	taux régulier
18 ans	188,125 heures	taux régulier
19 ans	192,5 heures	taux régulier
20 ans	196,875 heures	taux régulier
21 ans	201,250 heures	taux régulier
22 ans	205,625 heures	taux régulier
23 ans	210 heures	taux régulier

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

SALARIÉE DE LA DIVISION PRÉVENTION

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

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

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde
1 jour payé — salarié de la division de la prévention

3. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 3,35 % des salaires de l'ensemble des salariés actifs. Pour le salarié qui a pris sa retraite le ou après le 1^{er} juin 92, l'employeur paie 50 % de la prime pour l'assurance maladie et le régime de soins dentaires jusqu'à l'âge de 65 ans et le retraité assume la différence ; **[N]** l'employeur paie 100 % de l'assurance vie du retraité jusqu'au décès

1. Congés de maladie

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

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

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

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

LONGUE DURÉE

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

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

N.B. Pour l'année 1998, l'employeur bénéficie d'un congé de contribution au régime de retraite de 300 000 \$ puisé à même le surplus propre aux pompiers.

Si au 1^{er} juillet 99 inclusivement le nombre de retraités depuis le 1^{er} janvier 98 est inférieur à 30, l'employeur bénéficie d'un congé supplémentaire de cotisation dont le montant sera égal au produit de 30 000 \$ par le nombre de pompiers manquants pour atteindre 30.

La présente disposition entre en vigueur le 31 mars 98 et elle couvre également les pompiers qui ont pris leur retraite entre le 1^{er} janvier 96 et le 30 mars 98.

Notes techniques

Méthodologie

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

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

Définitions

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

ment de convention ou d'une sentence arbitrale.

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

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

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

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

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

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

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

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