

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail

Les ententes négociées 1

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

Notes techniques 21

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS ET BOISSONS			
Blue Water Seafoods, division de Unilever Canada inc. (Lachine)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Water Seafoods — CSN	1	3
BOIS			
Les Chantiers de Chibougamau Itée	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8644 — FTQ	2	4
MÉTAL PRIMAIRE			
Zinc électrolytique du Canada Itée (Valleyfield)	Les Métallurgistes uni d'Amérique, local 6486 — FTQ	3	5
APPAREILS ÉLECTRIQUES			
Frigidaire Canada, usine de l'Assomption	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge de l'Assomption 1148 — FTQ	4	7
INDUSTRIES DIVERSES			
Industries Leader inc. (Boucherville)	Le Syndicat des salariés des Industries Leader — CSD	5	8
Smith & Nephew inc. (Lachine)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 103 — FTQ	6	9
TRANSPORT			
La Société de transport de la Ville de Laval	Le Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de la Ville de Laval — CSN	7	11
SERVICES RÉCRÉATIFS			
La Société des casinos du Québec inc. (Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 — FTQ	8	12
SERVICES PERSONNELS			
Corporation hôtelière Canadien Pacifique, Le Château Montebello	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 4281 — FTQ	9	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Laval	La Fraternité des policiers de Laval inc.	10	15
L'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2957 — FTQ	11	17
La Ville de Saint-Laurent	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Saint-Laurent inc. — FISA	12	19

Blue Water Seafoods, division de Unilever Canada inc. (Lachine)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Water Seafoods — CSN

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (133) 182
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 100 ; hommes : 82
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- Échéance de la convention précédente : 15 novembre 97
- Échéance de la présente convention : 15 novembre 2001
- Date de signature : 30 octobre 98
- Durée normale du travail
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général, 111 salariés

30 oct. 98	16 nov. 98	16 nov. 99	16 nov. 2000
/heure 14,28 \$ (14,28 \$)	/heure 14,53 \$	/heure 14,83 \$	/heure 15,18 \$

2. Électromécanicien

30 oct. 98	16 nov. 98	16 nov. 99	16 nov. 2000
/heure 18,45 \$ (18,45 \$)	/heure 18,70 \$	/heure 19,00 \$	/heure 19,35 \$

Augmentation générale

16 nov. 98	16 nov. 99	16 nov. 2000
0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié encore à l'emploi le 30 octobre 98 a droit à un montant de 0,25 \$ /heure pour toutes les heures travaillées dans la période du 16 novembre 97 au 30 octobre 98. Le salarié encore à l'emploi le 15 novembre 98 a droit à un 2^e versement de 0,25 \$/heure pour toutes les heures travaillées dans la période du 30 octobre 98 au 15 novembre 98 qui sera payé avant le 30 novembre 98.

• Primes

Après-midi : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Chef d'équipe : (0,30 \$) 0,40 \$/heure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité ou bottes de caoutchouc : l'employeur paie le coût total lorsque requis

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement, mais qui ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. (Elle peut retourner au travail dans un délai minimum de 6 semaines et maximum de 6 mois de la date de la naissance ou de l'avortement).

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement [N].

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 n'excédant pas 3 semaines [N].

(À l'expiration des 6 mois suivant la date de l'accouchement et sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle est incapable de retourner au travail à cause de son état physique, la salariée peut prolonger son congé pour une période maximale de 12 mois suivant la date de l'accouchement.)

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines [N].

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé parental

La ou le salarié (qui a un enfant d'âge préscolaire) peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines dont 10 semaines sont assujetties à la Loi sur l'assurance emploi. Ce congé peut débiter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né et se terminer au plus tard 1 an après sa naissance.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

— mort accidentelle : 25 000 \$

— perte accidentelle de la vue ou d'un membre : 18 000 \$

— conjoint : 6 000 \$

— enfant : 2 000 \$

— retraité et sa personne conjointe : 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire régulier jusqu'à un maximum versé par l'assurance emploi pour une période (variant de 15 à 52 semaines selon l'ancienneté) maximale de 17 semaines

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

LONGUE DURÉE [N]

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de 2 ans

Début : à compter de la 18^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du médical majeur, sans franchise, pour le salarié et sa famille jusqu'à un maximum de 10 000 \$/assuré, sauf pour les médicaments (et 5 000 \$/salarié retraité) ; remboursement à 100 % du coût d'une chambre privée ; (prescription de contraceptifs) ; remboursement des frais de chiropraticien, ostéopathe et maison de convalescence.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 90 % du médical majeur après une franchise de 10 \$/an/famille jusqu'à un maximum de 500 \$/salarié et 500 \$/personne à charge ; remboursement à 100 % des traitements ordinaires et à 80 % des traitements majeurs, sans franchise et ce, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/salarié et personne à charge ; remboursement à 100 % des prothèses dentaires, sans franchise, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/salarié et personne à charge, 1 fois/5 ans.

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a terminé sa période de probation paient respectivement 0,30 \$/heure régulière travaillée dans un REER collectif Bâtirente.

4

2

Les Chantiers de Chibougamau Itée
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8644
— FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (190) 250
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 15 ; hommes : 235
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- Échéance de la convention précédente : 31 mars 97
- Échéance de la présente convention : 31 mars 2004
- Date de signature : 9 novembre 98
- Durée normale du travail
8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérateur de machinerie lourde en forêt
47 heures/sem.

Horaire 7/7

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

• Salaires

1. Journalier et opérateur décanteur

1 ^{er} avril 98	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
/heure 15,11 \$ (14,38 \$)	/heure 15,56 \$	/heure 16,03 \$	/heure 16,43 \$
1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003		
/heure 16,84 \$	/heure 17,18		

2. Opérateur d'écorceur, opérateur planeur et plusieurs autres occupations, 30 % des salariés

1 ^{er} avril 98	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
/heure 15,79 \$ (15,03 \$)	/heure 16,27 \$	/heure 16,76 \$	/heure 17,17 \$
1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003		
/heure 17,60 \$	/heure 17,96 \$		

3. Mécanicien de machinerie lourde classe senior

1 ^{er} avril 98	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
/heure 21,66 \$ (18,92 \$)	/heure 22,31 \$	/heure 22,98 \$	/heure 23,55 \$
1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003		
/heure 24,14 \$	/heure 24,63 \$		

N.B. Il existe un système de boni basé sur la production des différents départements : moulin, chargement, planeur et [N] aboutage 1.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 98	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
1,5 % + 3,5 %	3 %	3 %	2,5 %
1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003		
2,5 %	2 %		

N.B. Certaines classifications ont eu un réajustement à la hausse au 1^{er} avril 98 pour établir une équité salariale.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1981 = 100

Indemnité de vie chère : 1999 -- décembre 97
 2000 — décembre 98
 2001 — décembre 99
 2002 — décembre 2000
 2003 — décembre 2001

Mode de calcul

1999

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 98 par rapport à celui de décembre 97 excède 3 %, soit l'augmentation générale prévue au 1^{er} avril 99, l'excédent est payé sans dépasser 4 % au total.

2000, 2001, 2002 et 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage, s'il y a lieu, sera intégré aux taux de salaire le 1^{er} avril 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 respectivement.

• Primes

Nuit : 0,25 \$/heure

Chef d'équipe : 0,25 \$/heure

Boni de Noël : 2 % des gains totaux durant les 12 mois précédents

Ancienneté [N] : le salarié qui a plus de 20 ans d'ancienneté reçoit 0,01 \$ /heure/année de service

Ancienneté	Montant
20 ans	0,20 \$/heure
21 ans	0,21 \$/heure
22 ans	0,22 \$/heure

Dès qu'un salarié a un an de plus en ancienneté, celui-ci verra son taux horaire majoré de 0,01 \$/heure.

Travail en forêt [N] :

0,25 \$/heure -- travailleur de chargeuse à flèche œuvrant en forêt pour la période débutant le 1^{er} novembre jusqu'au mois d'avril

0,64 \$/heure -- salarié travaillant en forêt sur un horaire 7/7

• Allocations

Outils brisés : remplacement lorsque requis -- mécanicien, électricien et soudeur

Assurance contre l'incendie et le vol d'outils : la prime est payée par l'employeur

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : coût total payé par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

N.B. De plus, le salarié a droit à un congé sans solde le 31 décembre.

• Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

Le travailleur forestier qui ne peut prendre sa 3^e semaine de vacances du 1^{er} juin au 30 novembre reçoit une prime de 20 % sur la 3^e semaine de vacances lorsque prise.

Congés supplémentaires

Le salarié qui en fait la demande a droit à des vacances supplémentaires comme ci-dessous :

Ancienneté	Durée
5 ans	1 sem.
15 ans	2 sem.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde sur avis médical. Ce congé se prolongera jusqu'à un maximum de quatre mois après l'accouchement.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 24 \$/mois/protection individuelle et 42 \$/mois/ protection familiale, sauf pour l'assurance salaire.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif 5 % du taux horaire régulier/salarié.

3

Zinc électrolytique du Canada Itée (Valleyfield)
et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6486
— FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (547) 555

• Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 2 ; hommes : 553

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 31 octobre 98

• Échéance de la présente convention : 31 octobre 2001

• Date de signature : 1^{er} décembre 98

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

Équipes rotatives
5 ou 6 jours/sem., moyenne de 42 heures/sem.
ou
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

ÉQUIPES NON ROTATIVES

1. Concierge

1 ^{er} nov. 98	1 ^{er} nov. 99	1 ^{er} nov. 2000
/heure 17,62 \$ (17,17 \$)	/heure 18,07 \$	/heure 18,52 \$

2. Mécanicien d'entretien, électricien et mécanicien d'équipement mobile, 48 salariés

1 ^{er} nov. 98	1 ^{er} nov. 99	1 ^{er} nov. 2000
/heure 23,22 \$ (22,77 \$)	/heure 23,67 \$	/heure 24,12 \$

3. Technicien en instrumentation et technicien en électricité

1 ^{er} nov. 98	1 ^{er} nov. 99	1 ^{er} nov. 2000
/heure 24,06 \$ (23,61 \$)	/heure 24,51 \$	/heure 24,96 \$

ÉQUIPES ROTATIVES

1. Peseur de zinc

1 ^{er} nov. 98	1 ^{er} nov. 99	1 ^{er} nov. 2000
/heure 19,27 \$ (18,82 \$)	/heure 19,72 \$	/heure 20,17 \$

2. Opérateur au pelage, opérateur à la poussière de zinc et autres occupations, 84 salariés

1 ^{er} nov. 98	1 ^{er} nov. 99	1 ^{er} nov. 2000
/heure 20,95 \$ (20,50 \$)	/heure 21,40 \$	/heure 21,85 \$

3. Opérateur de contrôle au grillage

1 ^{er} nov. 98	1 ^{er} nov. 99	1 ^{er} nov. 2000
/heure 23,75 \$ (23,30 \$)	/heure 24,20 \$	/heure 24,65 \$

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 98	1 ^{er} nov. 99	1 ^{er} nov. 2000
0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure

N.B. Différentiel entre les classes : 0,28 \$/heure.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 1999 -- octobre 98
2000 -- octobre 99

Mode de calcul

1999

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'octobre 99 par rapport à celui d'octobre 98 excède 4 %, l'excédent est payé. Ce pourcentage est appliqué sur le taux horaire de la classe 1.

2000

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires à la 1^{re} période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

• Primes

Soir : (0,50 \$) 0,55 \$/heure — début entre 15 h 30 et 23 h 30

Nuit :

(0,60 \$) 0,65 \$/heure — début entre 23 h 30 et 7 h 30
(0,73 \$) 0,80 \$/heure -- horaire de 12 heures

Dimanche : 50 % du taux horaire de base -- entre 23 h 30 le samedi et 23 h 30 le dimanche

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité prescrites : coût d'achat et de remplacement s'il y a lieu

Outils : remplacement des outils endommagés ou perdus par des outils de même qualité

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
1 an	2 sem.	(4 %)	4,50 %
4 ans	3 sem.	(6 %)	6,75 %
9 ans	4 sem.	(8 %)	9,00 %
(14 ans)	(4 sem.)	(9 %)	
(18) 15 ans	5 sem.	(11 %)	11,25 %
(26) 23 ans	6 sem.	(12 %)	13,50 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend en tout ou en partie ses vacances entre le 1^{er} octobre et le 30 avril, reçoit un supplément de 20 % de la paie de vacances à laquelle il a droit.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde pour le salarié qui a complété (60 jours de service continu) sa période de probation

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde pour le salarié qui a complété (60 jours de service continu) sa période de probation

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant 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) 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : (40 000 \$) 45 000 \$

— mort accidentelle : (40 000 \$) 45 000 \$ supplémentaires
 — retraité ou 65 ans d'âge : diminution de 20 %/an des montants prévus, couverture de (10 000 \$) 12 000 \$ minimum

2. Assurance salaire

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

COURTE DURÉE

Prestation : (490 \$) 510 \$/sem., 520 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 99 et 530 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2000 pour une période maximale de 39 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (1 500 \$) 1 550 \$/mois, 1 600 \$/mois à compter du 1^{er} novembre 99 pour une période maximale de 2 ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans si l'invalidité totale du salarié l'empêche d'effectuer tout travail

Début : après les prestations de courte durée et les prestations d'assurance emploi

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments prescrits et autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/salarié ou famille sans maximum de prestations ; chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure, acupuncteur, ostéopathe et podologue, (35 \$) 40 \$/traitement jusqu'à un maximum de (400 \$) 450 \$/12 mois incluant (25 \$) 30 \$ pour rayons-X ; remboursement à 80 % des frais d'un psychologue jusqu'à un maximum de (500 \$) 550 \$/an ; chambre semi-privée, maximum 50 \$/jour ; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement des frais admissibles conformément aux barèmes des honoraires dentaires en vigueur pour l'année courante jusqu'à un maximum de (1 650 \$) 1 750 \$/an ; remboursement à 50 % des frais admissibles pour le traitement des malocclusions et les traitements orthodontiques correspondants jusqu'à un maximum à vie de (1 500 \$) 1 750 \$/personne

5. Soins oculaires

Frais assurés : coût d'achat et de réparation de lunettes jusqu'à un maximum de (100 \$) 200 \$/24 mois/personne ; verres de contact, maximum 200 \$/24 mois/personne ; remboursement d'un examen de la vue par un ophtalmologiste ou un optométriste 1 fois/24 mois/personne

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

N.B. Il existe un régime de retraite prématurée volontaire dont les coûts sont payés à 100 % par l'employeur.

Frigidaire Canada, usine de l'Assomption
 et
 L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge de l'Assomption
 1148 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (600) 700
- Répartition des salariés selon le sexe
 femmes : 10 % ; hommes : 90 %
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- Échéance de la convention précédente : 17 mars 98
- Échéance de la présente convention : 17 mars 2002
- Date de signature : 22 octobre 98

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

Horaire de 12 heures

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem. -- service de l'entretien et service de la fiabilité

- Salaires

1. Concierge, balayeur et service

18 mars 98	18 mars 99	18 mars 2000	18 mars 2001	1 ^{er} sept. 2001
/heure 14,35 \$ (13,95 \$)	/heure 14,65 \$	/heure 14,95 \$	/heure 15,25 \$	/heure 15,35 \$

2. Production générale, 50 % des salariés

18 mars 98	18 mars 99	18 mars 2000	18 mars 2001	1 ^{er} sept. 2001
/heure 14,48 \$ (14,08 \$)	/heure 14,78 \$	/heure 15,08 \$	/heure 15,38 \$	/heure 15,48 \$

3. Maître ouvrier et [N] électrotechnicien licence « C »

18 mars 98	18 mars 99	18 mars 2000	18 mars 2001	1 ^{er} sept. 2001
/heure 19,33 \$ (18,03 \$)	/heure 19,63 \$	/heure 19,93 \$	/heure 20,23 \$	/heure 20,33 \$

N.B. Reclassification des emplois.

Le nouveau salarié non spécialisé embauché est payé au taux de 3 \$/heure de moins que le taux de la classification à laquelle il est assigné. Il reçoit une augmentation de 0,25 \$/heure chaque 3 mois jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de base horaire de la classification assignée.

Augmentation générale

18 mars 98	18 mars 99	18 mars 2000	18 mars 2001	1 ^{er} sept. 2001
0,40 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,10 \$/heure

Ajustement

	18 mars 98
Maître ouvrier	0,90 \$/heure

- Primes

Soir : 0,40 \$/heure — de 15 h 30 à 24 h

Nuit : 0,52 \$/heure -- de 22 h 30 à 7 h

Horaire :

0,70 \$/heure — salarié du service de l'entretien et du service de la fiabilité

(0,70 \$/heure — début de la semaine de travail le dimanche ou le mardi pour l'entretien préventif, sauf les salariés de l'entretien ménager [R])

- Allocations

Souliers ou bottines de sécurité : (50 \$) 60 \$/année civile, 70 \$/année civile à compter du 18 mars 2000

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

Vêtements : 4 habits d'hiver fournis -- salarié du département de l'entretien

- 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
14 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
24 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à 2 heures supplémentaires/période de (4) 3 mois de travail sans perte de temps dans l'année de référence. (Le salarié qui a complété les 3 périodes de 4 mois de l'année de référence recevra 2 heures supplémentaires, soit un total de 8 heures à son taux horaire pour chacune des semaines de vacances auxquelles il a droit.) Le total d'heures ne pourra dépasser 8 heures à son taux horaire pour chacune des semaines de vacances auxquelles il a droit.

- Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 88 % par l'employeur et à 12 % par le salarié, sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 77 % par l'employeur et à 23 % par le salarié

Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (12 000 \$) 15 000 \$

— décès accidentel : (12 000 \$) 15 000 \$

— retraité ou préretraité de 55 ans et plus : 2 000 \$

2. Assurance salaire

Prestation : 65 % du salaire pour une durée maximale de 26 semaines

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

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée ; à 90 % pour les frais de produits pharmaceutiques, ambulance et autres frais admissibles après une franchise de 25 \$/famille ; remboursement des frais de séjour dans une clinique de désintoxication jusqu'à concurrence de 80 \$/jour, maximum 2 500 \$ à vie

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais raisonnables et habituels jusqu'à concurrence des montants établis

5. Soins oculaires [N]

Frais assurés : remboursement des frais pour examens de la vue, des lentilles et monture, ajustement compris, des verres correcteurs de prescription, y compris les verres de contact et ce, jusqu'à un maximum global de 150 \$ /personne/période de 24 mois

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (21 \$) 22 \$/sem. travaillée ou payée, 23 \$/sem. à compter du premier lundi du mois de mars 2000, à l'exception des jours d'absence pour raisons personnelles.

Industries Leader inc. (Boucherville)

et

Le Syndicat des salariéss des Industries Leader
— CSD

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (146) 196
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 156 ; hommes : 40
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : production
- Échéance de la convention précédente : 30 avril 98
- Échéance de la présente convention : 30 avril 2002
- Date de signature : 26 novembre 98
- Durée normale du travail
8 heures/j, 40 heures/sem.
N.B. Pour certains salariés qui, au moment de la signature, ont une semaine régulière de travail de 42,5 heures, les règles suivantes s'appliquent :
Au cours de la 1^{ère} année de la convention collective, la semaine de travail sera de 42 heures régulières et de 0,5 heure supplémentaire.
Au cours de la 2^e année, la semaine de travail sera de 41 heures régulières et de 1 heure supplémentaire.
Au cours de la 3^e année, la semaine de travail sera de 40 heures régulières et de 1 heure supplémentaire.
Au cours de la 4^e année, la semaine de travail sera de 40 heures régulières.

- Salaires

1. Opérateur et préposé à l'assemblage, 110 salariés

	1 ^{er} mai 98	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001
début	/heure 7,70 \$ (7,20 \$)	/heure 8,10 \$	/heure 8,45 \$	/heure 8,80 \$
après 24 mois	8,20 \$ (7,70 \$)	8,60 \$	8,95 \$	9,30 \$

2. Aide général niveau «A» et régleur

	1 ^{er} mai 98	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001
début	/heure 10,00 \$ (9,50 \$)	/heure 10,40 \$	/heure 10,75 \$	/heure 11,10 \$
après 24 mois	10,70 \$ (10,20 \$)	11,10 \$	11,45 \$	11,80 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} mai 98	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001
	0,50 \$/heure	0,40 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} mai 98 au 26 novembre 98. Le montant est payé dans les dix jours ouvrables suivant le 26 novembre 98.

- Primes

Soir : (0,15 \$) 0,25 \$/heure

Nuit : (0,30 \$) 0,50 \$/heure

- Allocations

Bottines de sécurité : (85 \$) 100 \$ lorsque requis, y compris une paire de bottines orthopédiques de sécurité sur ordonnance médicale et le remplacement au besoin sur remise des bottines usées

Lunettes de sécurité de prescription : (90 \$) 100 \$ lorsque requis, comprenant le coût d'achat des verres et une monture fournie selon les normes de sécurité

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

- Jours fériés payés

9 jours/an

- Congés mobiles

(1) 2 jours/an

Les jours non utilisés sont payés au salarié entre le 15 et le 18 janvier de chaque année et ce, au taux de salaire régulier en vigueur.

Cependant, lorsque ces jours sont monnayés, l'employeur les rembourse à raison du nombre d'heures travaillées et ce, pour chaque jour dû et non utilisé.

- Congés annuels payés

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

- Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

6

Smith & Nephew inc.(Lachine)

et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 103 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (241) 158

- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 107 ; hommes : 51

- Statut de la convention : renouvellement

- Catégorie de personnel : production

- Échéance de la convention précédente : 7 octobre 98

- Échéance de la présente convention : 7 octobre 2002

- Date de signature : 10 novembre 98

- Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de nuit

37 heures/sem.

- Salaires

1. Aide-technicien

8 oct. 98	8 oct. 99	8 oct. 2000	8 oct. 2001
/heure 15,47 \$ (15,17 \$)	/heure 15,78 \$	/heure 16,18 \$	/heure 16,66 \$

2. Opérateur de bandes rigides, emballeur de produits pharmaceutiques et autres occupations, 79 salariés

8 oct. 98	8 oct. 99	8 oct. 2000	8 oct. 2001
/heure 15,97 \$ (15,66 \$)	/heure 16,29 \$	/heure 16,70 \$	/heure 17,20 \$

3. Électricien «A»

8 oct. 98	8 oct. 99	8 oct. 2000	8 oct. 2001
/heure 23,28 \$ (22,82 \$)	/heure 23,74 \$	/heure 24,34 \$	/heure 25,07 \$

N.B. Le nouveau salarié gagne 0,50 \$/heure de moins que le taux de salaire de son poste et ce, pendant les 40 premiers jours ouvrables cumulatifs au service de l'employeur. Le salarié réembauché gagne 0,50 \$/heure de moins que le taux de salaire de son poste et ce, pendant les 10 premiers jours ouvrables cumulatifs au service de l'employeur.

Augmentation générale

8 oct. 98	8 oct. 99	8 oct. 2000	8 oct. 2001
2 %	2 %	2,5 %	3 %

• Primes

Soir : (0,70 \$) 0,75 \$/heure

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

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : payé par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : payées par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Outils : (300 \$) 400 \$/an — mécanicien

• Jours fériés payés

14 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 % ou taux régulier
15 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
25 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines. Ce congé peut être prolongé de 6 semaines sur recommandation écrite du médecin traitant.

2. Congé parental

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

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié

N.B. À compter du 1^{er} janvier 99, les futurs retraités ne seront plus couverts par le régime d'assurance collective, à l'exception de l'assurance vie.

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire — moins de 2 ans de service
3 fois le salaire — plus de 2 ans de service
- conjoint : 2 000 \$
- enfant : 1 000 \$

2. Congés de maladie

(Le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à un crédit de 48 heures/an soit 4 heures/mois de service. Les heures non utilisées sont remboursées à la fin de chaque année selon le taux horaire normal et une prime d'assiduité de 20 % de ce montant est également payée. Cependant, le salarié peut choisir d'accumuler ces heures pendant un maximum de 3 ans ; à la fin de la période de 3 ans, le montant accumulé lui sera payé. Le salarié peut, en tout temps pendant la période de 3 ans, retirer le montant accumulé auquel il a droit à la fin de l'année précédente.)

Le salarié qui a complété sa période d'essai devient admissible au programme de boni de présence au travail suivant :

Nombre de jours d'absence/an	Nombre de jours de boni
0 jour	15 jours
1 jour	13 jours
2 jours	11 jours
3 jours	9 jours
4 jours	7 jours
5 jours	5 jours
6 jours	3 jours
7 jours et plus	—

L'employeur rembourse les cinq premiers jours d'absence au salarié qui est absent plus de cinq jours consécutifs et devient bénéficiaire de l'assurance salaire. Ce remboursement ne peut se faire qu'une fois/année de convention.

Toutes absences autorisées, congé de maternité ou absence pour accident de travail, ne sont pas considérées comme des absences pour l'application du programme de boni. Toute autre absence au travail sera enregistrée comme jour d'absence en référence au programme de boni de présence au travail et affectera les jours de boni à payer au salarié à la fin de l'année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire jusqu'à un maximum de 800 \$/sem. pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire jusqu'à un maximum de 800 \$/sem. jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans. Ces prestations seront indexées au taux d'indexation du régime des rentes du Québec jusqu'à concurrence de 2 %/an.

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$

N.B. Le salarié peut obtenir une protection à 100 % en payant la prime appropriée.

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais pour les soins de base et à 60 % des frais pour les soins majeurs jusqu'à un maximum combiné de 2 000 \$/an ; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 000 \$ à vie

N.B. Le salarié peut obtenir une protection à 100 % pour les soins de base et à 80 % pour les soins majeurs en payant la prime appropriée.

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de (200 \$) 300 \$/2 ans plus les examens de la vue

7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il existe également un régime de retraite anticipé.

7

La Société de transport de la Ville de Laval
et
Le Syndicat des chauffeurs de la Société de transport
de la Ville de Laval — CSN

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (422) 413
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 16 ; hommes : 397
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : chauffeurs
- Échéance de la convention précédente : 31 juillet 99
- Échéance de la présente convention : 31 juillet 2003
- Date de signature : 21 octobre 98
- Durée normale du travail
9 heures/j, 45 heures/sem.
- Salaires

1. Chauffeurs, 413 salariés

	24 oct. 98
	/sem.
début	518,57 \$ (784,39 \$)
après 3 ans	740,81 \$ (784,39 \$)

Augmentation générale

1 ^{er} août 99	1 ^{er} août 2000
2 %	2,5 %

N.B. Les salaires seront négociables pour les deux dernières années de la convention collective. Les parties conviennent de s'inspirer des règlements intervenus dans les entreprises du secteur du transport et, à titre indicatif, de l'IPC.

Montant forfaitaire

L'employeur verse à la date d'implantation des nouvelles règles opérationnelles, un montant égal à 2 % du coût total des assignations alors implantées, ce montant étant calculé en proportion jusqu'au 1^{er} août 99. Le montant sera réparti également et versé au salarié actif à la date d'implantation et au prorata au salarié qui deviendrait actif entre le 21 octobre 98 et le 1^{er} août 99.

• Indemnité de vie chère

L'application de la clause d'indemnité de vie chère est suspendue pour la période du 1^{er} août 98 au 31 juillet 2001 et elle fera l'objet de discussion dans le cadre de la renégociation des salaires pour 2001 et 2002.

• Primes

Conduite de camions et d'automobiles : 5 \$/heure -- dans un rayon de 24 km du garage durant les heures normales de travail

Transport de colis : 0,35 \$/colis

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur 1 fois/an selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

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

Congés supplémentaires

Le salarié qui, compte 25 ans de service le ou avant le 31 décembre de cette année a droit, à cette occasion, à 22 jours ouvrables supplémentaires payés à 8,8 % de ses gains annuels ou au taux régulier.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement. Elle a également droit à un congé spécial lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement ainsi que pour les 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 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 1 an.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début du congé a droit de recevoir une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire 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 salaire

hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 93 % de son salaire hebdomadaire régulier et ce, 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 versées à la salariée.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

2. Congé de paternité

3 jours payés

Le salarié a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

La ou le salarié a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

4. Congé parental

La salariée qui accouche ou son conjoint, peut bénéficier d'un congé sans solde de 10 semaines. Ce congé peut être réparti entre les conjoints.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— retraité :

25 000 \$ — 65 ans

16 800 \$ — 66 ans

13 440 \$ — 67 ans

10 080 \$ — 68 ans

8 064 \$ — 69 ans et plus

2. Congés de maladie

Au 1^{er} novembre de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 15 jours de maladie dont 3 jours peuvent être pris en congés mobiles. Les jours non utilisés au 31 octobre suivant sont payés au taux régulier moyen annuel dans les 3 premiers jours ouvrables de l'année civile suivante.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : le salaire de base indexé aux augmentations de salaire prévues pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire de base indexé aux augmentations de salaire prévues pour une période maximale de 104 semaines ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Prime : payée à (100 %) 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 7 % du salaire régulier du salarié, 7,5 % à compter du 1^{er} janvier 2001 ; le salarié paie 4,5 % du salaire régulier.

8

La Société des casinos du Québec inc. (Montréal) et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (528) 684
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 222 ; hommes : 462
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : croupiers
- Échéance de la convention précédente : 25 juillet 98
- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2002
- Date de signature : 26 novembre 98
- Durée normale du travail
(2 008,89 ou 2 024,13 heures/an) variable entre 1 487,09 et 2 024,09 heures/an

• Salaires

1. Croupier classe I

	26 nov. 98	1 ^{er} janv. 99
	/heure	/heure
éch. 1	14,57 \$ (14,57 \$)	14,86 \$
éch. 5	16,39 \$ (16,39 \$)	16,72 \$

2. Croupier classe IV, 285 salariés

	26 nov. 98	1 ^{er} janv. 99
	/heure	/heure
éch. 1	16,65 \$ (16,65 \$)	16,98 \$
éch. 5	18,47 \$ (18,47 \$)	18,84 \$

3. Croupier classe V

	26 nov. 98	1 ^{er} janv. 99
	/heure	/heure
éch. 1	17,69 \$ (17,69 \$)	18,04 \$
éch. 5	19,51 \$ (19,51 \$)	19,90 \$

À COMPTER DU 12 AVRIL 99, RÉMUNÉRATION GARANTIE

1. Croupier

	12 avril 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	14,86 \$	15,05 \$	15,25 \$	15,52 \$
éch. 7	19,90 \$	20,16 \$	20,43 \$	20,80 \$

N.B. Désormais, les salariés ont le droit de recevoir des pourboires.

La rémunération garantie désigne le taux horaire régulier incluant les premiers 6,50 \$ de pourboires, résultant de la moyenne horaire des pourboires reçus pour une période fixe de 12 heures par jour donné ou, le cas échéant, le supplément salarial permettant d'atteindre ce montant.

Augmentation générale

1^{er} janv. 99

2 %

RÉMUNÉRATION GARANTIE

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002

1,3 %

1,3 %

1,8 %

Montants forfaitaires

L'employeur verse à tout salarié à son emploi le 25 juillet 98 un montant brut de 450 \$. Ce montant sera versé au cours du mois de décembre 1998.

Le salarié à l'emploi au moment du versement a droit à un montant équivalant à 7,2 % des heures régulières travaillées. Pour la période du 3 août 98 au 31 décembre 98, le montant est versé à la fin du mois de janvier 99 et pour la période du 1^{er} janvier 99 au 11 avril 99, le montant est versé vers le début du mois de mai 99.

De plus, l'employeur verse à tout salarié à l'emploi le 25 juillet 98, l'équivalent de 19 heures au taux régulier pour la compensation de 2 jours fériés.

• Primes

Nuit \square : — entre 23 h 26 nov. 98 0,79 \$/heure 1^{er} juin 99 0,80 \$/heure 1^{er} juin 2000 0,81 \$/heure et 8 h

1^{er} juin 2001 1^{er} juin 2002

0,82 \$/heure 0,83 \$/heure

Jour férié \square : 0,60 \$/heure

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis. De plus, l'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec.

• Jours fériés payés

(13) 11 jours/an

N.B. Les jours non pris 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	(161,5) 160 heures	taux régulier
17 ans	(166,6) 168 heures	taux régulier
19 ans	(174,6) 176 heures	taux régulier
21 ans	(182,4) 184 heures	taux régulier
23 ans	(190,4) 192 heures	taux régulier
25 ans	(198,3) 200 heures	taux régulier

* Au prorata de la semaine normale de travail.

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié à temps complet et ce, au prorata des heures travaillées.

• 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.

(Pour des visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, la salariée bénéficie d'un congé spécial. Un maximum de 4 jours peut être déduit de la banque d'absence pour maladie de la salariée.) La salariée régulière 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 régulière qui a 20 semaines de service, la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et son salaire garanti.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée régulière 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 régulier 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 régulier qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus

La ou le salarié régulier qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ces congés.

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 (34 semaines) 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 pour le salarié régulier.

1. Congés de maladie

(Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié à temps complet a droit à un crédit de 45,5 heures.) Le nombre d'heures de crédit de maladie attribué varie selon l'horaire de travail du salarié.

Au 1^{er} novembre 2000, le nombre d'heures de congés de maladie est augmenté de 13 heures.

Les heures non utilisées au 31 (mars) octobre de chaque année sont remboursées au taux (régulier) garanti du salarié, au plus tard (à la 1^{re} paie du mois de mai suivant) le 15 décembre de chaque année.

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié à temps complet et ce, au prorata des heures travaillées.

2. Assurance salaire

SALARIÉ À TEMPS COMPLET

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire garanti pour une période de (6 mois) 25 semaines

Début : (6^e jour d'absence consécutif) après un délai de carence correspondant à la semaine normale de travail

N.B. Le salarié à temps partiel a droit, au 1^{er} novembre de chaque année, à une avance de 28 heures d'absence pour maladie pour les 12 mois qui suivent. Les heures non utilisées au 31 octobre de chaque année sont remboursées au taux garanti, au plus tard le 15 décembre de chaque année [N].

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 et ce, jusqu'à un maximum de (4,9 %) 5 % de sa rémunération garantie.

N.B. Le salarié a le choix de contribuer au pourcentage qu'il désire.

9

Corporation hôtelière Canadien Pacifique, Le Château Montebello et Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 4281 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (237) 212
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 42 % ; hommes : 58 %
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : services
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 97
- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2000
- Date de signature : 3 octobre 98
- Durée normale du travail
8 heures/j, 40 heures/sem.
Personnel de la comptabilité
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.
- Salaires
 1. Chasseur, serveur/service aux chambres et 2 autres occupations, 62 salariés

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
/heure 7,56 \$ (7,38 \$)	/heure 7,75 \$	/heure 7,95 \$

2. Mécanicien/entretien du bâtiment

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
/heure 14,88 \$ (14,52 \$)	/heure 15,26 \$	/heure 15,64 \$

N.B. Le nouveau salarié, à la discrétion de la direction, reçoit 10 % de moins que le taux de salaire prévu à son occupation pour les (6 premiers mois) premiers 60 jours de travail. Par la suite, il reçoit le taux de son occupation.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
2,5 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 3 octobre 98 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 98 au 3 octobre 98.

- Primes
Nuit : (0,25 \$) 0,50 \$/heure — salarié dont la majorité des heures régulières de travail se situent entre 23 h et 7 h

Travail sur les toitures : (1 \$) 1,25 \$/heure

Formateur [N] : 0,50 \$/heure — salarié qui, à la demande de l'employeur, entraîne un nouvel employé

Affectations fractionnées : (1,75 \$/j) 0,25 %/heure

Pourboires :

- 12 % — toute fonction chargée au compte de l'hôtel
- 1 % minimum — livraison de café, thé, jus ou boisson gazeuse
- 12,5 % — fonctions payables à la réception pour chambre, nourriture et boisson

Travail à la résidence des salariés [N] : 1 \$/heure — préposé aux chambres devant effectuer du travail au «Cedar Hall»

- Allocations
Uniformes : 3 uniformes fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis
Vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis — travail à l'extérieur ainsi que salarié de la maintenance, du garage et du golf
Souliers de sécurité : payés par l'employeur lorsque requis
- Jours fériés payés
12 jours/an
- Congé mobile
1 jour/an — salarié qui a complété sa période de probation
- Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 1 an de service continu à la fin d'une année de référence a droit à une indemnité égale à 4 % des pourboires déclarés pendant l'année de référence. Le salarié qui a 5 ans de service continu a droit à une indemnité égale à 6 %.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété 40 jours de service

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété 40 jours de service

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié. Pour le salarié embauché après le 13 août 98, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

2. Congés de maladie

Les journées de congés de maladie accumulées à la date d'application du régime d'assurance groupe peuvent être prises par le salarié pour recevoir un paiement pendant les 3 jours d'attente prévus au régime d'assurance groupe. Il peut se voir accorder jusqu'à un maximum de 3 jours et ce, après que les paiements d'assurance salaire prévus soient expirés.

À compter du 1^{er} janvier 99 et par la suite à compter du 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier qui a complété 1 an de service continu à titre de salarié régulier, a droit à un crédit de congé de maladie à raison de 1 jour/42 jours réguliers de travail, jusqu'à un maximum de 6 jours/an [N].

Le salarié régulier peut utiliser les crédits qu'il a en banque pour compenser la perte de salaire régulier en cas d'absence pour maladie, selon l'une ou l'autre des façons suivantes [N] :

— dans le cas d'absence pour maladie de moins de 4 jours, le salarié régulier a droit au paiement de tels jours à compter de la première journée d'absence à l'intérieur de son horaire de travail jusqu'à l'épuisement de sa banque de congés de maladie. Il est entendu que le salarié qui se prévaut de cette disposition est rémunéré à raison de 50 % de son taux horaire pour les heures ainsi payées.

— dans le cas où un salarié est admissible aux prestations d'assurance salaire, le salarié régulier a droit au paiement de jours de congés de maladie afin de compenser la perte de salaire régulier pendant la période d'attente prévue au régime. Le salarié qui se prévaut de cette disposition est rémunéré à raison de 100 % de son taux horaire pour les heures ainsi payées. L'utilisation de 1 jour de maladie équivaut alors à l'utilisation de 2 jours de maladie tel que stipulé au paragraphe précédent.

— de plus, le salarié qui a encore en banque des jours de congés de maladie, doit les utiliser en premier lieu avant de se prévaloir des dispositions prévues.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié ; pour le salarié embauché après le 13 août 98, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

4. Assurance maladie

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

5. Soins dentaires

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

10

La Ville de Laval
et
La Fraternité des policiers de Laval inc.

15

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (425) 396
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 63 ; hommes : 333
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : policiers
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 95
- Échéance de la présente convention : 31 décembre 99
- Date de signature : 26 novembre 98
- Durée normale du travail
moyenne de 35 heures/sem.

• Salaires

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{er} JANVIER 97

1. Policier, 284 salariés

	1 ^{er} janv. 96	1 ^{er} juill. 96	1 ^{er} janv. 97
après 12 mois	/an 35 483 \$ (35 483 \$)	/an 36 264 \$	/an 36 608 \$
après 60 mois	53 763 \$ (53 763 \$)	54 840 \$	55 432 \$
1 ^{er} sept. 97	31 déc. 98		
	/an 37 232 \$ 56 368 \$	/an 37 790 \$ 57 214 \$	

2. Capitaine et capitaine-détective

1 ^{er} janv. 96	1 ^{er} juill. 96	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} sept. 97	31 déc. 98
/an 71 553 \$ (71 553 \$)	/an 72 985 \$	/an 73 774 \$	/an 75 019 \$	/an 76 144 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 97 [N]

1. Policier

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} sept. 97	31 déc. 98
après 12 mois	/an 28 971 \$	/an 29 464 \$	/an 29 906 \$
après 72 mois	55 432 \$	56 368 \$	57 214 \$

2. Capitaine et capitaine-détective

1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} juill. 97	31 déc. 98
/an 73 774 \$	/an 75 019 \$	/an 76 144 \$

N.B. Les salaires seront négociables pour l'année 1999.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 96	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} juill. 97	31 déc. 98
2 %	1,08 %	1,7 %	1,5 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 96. Le montant est payable au plus tard 60 jours après le 26 novembre 98.

• Primes

Supervision régulière du personnel policier :
10 \$/j -- sergent et sergent-détective
12 \$/j — lieutenant et lieutenant-détective

3^e relève : 2,5 % du salaire horaire régulier du policier de 1^{re} classe

1^{re} relève : 3,5 % du salaire horaire régulier du policier de 1^{re} classe

Disponibilité \square : 25 % du taux horaire régulier/heure ou partie d'heure — policier d'une section ou policier affecté aux enquêtes criminelles

Ancienneté :

Service	Montant*
5 ans	0,20 %
10 ans	0,40 %
15 ans	0,60 %
20 ans	0,80 %
25 ans	1,00 %
30 ans	1,20 %
35 ans	1,40 %

* Le pourcentage s'applique sur le salaire annuel de base du constable 1^{re} classe et il est incorporé au traitement annuel.

• Allocations

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

Vêtements :

(6 \$) 6,50 \$/jour jusqu'à un maximum de 2,25 % du salaire annuel du sergent-détective/an — policier qui travaille temporairement en civil

2,25 % du salaire annuel du sergent-détective dont 50 % payable le ou vers le 1^{er} mars et 50 % payable le ou vers le 1^{er} septembre de chaque année — policier qui travaille régulièrement en civil

• Jours fériés payés

64 heures/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(112) 120 heures nettes	taux régulier
3 ans	(136) 142,5 heures nettes	taux régulier
8 ans	(168) 172,5 heures nettes	taux régulier
10 ans	(176) 180 heures nettes	taux régulier
15 ans	(184) 187,5 heures nettes	taux régulier
17 ans	(192) 195 heures nettes	taux régulier
18 ans	(200) 202,5 heures nettes	taux régulier
19 ans	(208) 210 heures nettes	taux régulier
20 ans	(216) 217,5 heures nettes	taux régulier
25 ans	(224) 225 heures nettes	taux régulier
30 ans	240 heures nettes	taux régulier

• 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 la naissance. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 10^e semaine précédant la date probable de la naissance.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée est rémunérée conformément aux dispositions sur les congés de maladie et le régime d'assurance salaire.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance a droit à un congé se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Pour raisons de santé ou d'autres raisons liées à la maternité, la salariée peut prolonger son congé par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé de maternité.

À la fin de son congé de maternité, la salariée recevra 2 semaines après son retour au travail, sur présentation de la preuve des prestations reçues, un montant forfaitaire équivalent à 5 semaines de prestations.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée reçoit une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 95 % de sa paie hebdomadaire brute pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute et ce, durant 20 semaines.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

La ou 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 3,5 % de la masse salariale, 3,87 % à compter du 1^{er} janvier 98. À compter du 1^{er} janvier 99, cette contribution est ajustée à la hausse ou à la baisse en appliquant 50 % de la variation du coût total du programme de base par rapport au coût établi au 1^{er} janvier 98 à 4,8 % de la masse salariale.

L'employeur paie 50 % de la prime pour l'assurance maladie et le régime de soins dentaires du retraité jusqu'à l'âge de 65 ans et le retraité assume la différence ; l'employeur paie 100 % de l'assurance vie du retraité jusqu'au décès. Cependant, le coût des assurances collectives dont bénéficient les retraités qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 93 est assumé à 100 % par l'employeur et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans.

1. Assurance vie

Il existe un régime d'assurance vie.

2. Congés de maladie

Au mois de janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 80 heures nettes de congés de maladie.

Les heures non utilisées sont remboursables à la fin de l'année, mais non cumulatives d'année en année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier chaque semaine et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

Début : après 40 heures nettes de maladie

N.B. Le policier dont l'âge additionné à ses années de service atteignent la somme de 75, qui n'est pas à la retraite et qui n'est pas assuré en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée, bénéficie d'une prolongation de la période d'indemnisation n'excédant pas une période supplémentaire de 26 semaines ; l'indemnité versée est toutefois limitée à un montant égal à sa rente créditée en vertu du régime de rentes de la Ville.

LONGUE DURÉE

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

4. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

5. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires.

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

N.B. En 1998, réduction temporaire de la cotisation salariale de 1,5 % du salaire admissible ; en 1999, réduction temporaire de la cotisation patronale de 1,5 % du salaire admissible.

11

L'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (Montréal)
et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2957 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (128) 125
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 82 ; hommes : 43
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : bureau, technique et professionnel
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 94
- Échéance de la présente convention : 31 octobre 2001

- Date de signature : 30 octobre 98

- Durée normale du travail
7 heures/j, 35 heures/sem.

Salaires

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Auxiliaire de bureau

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an
éch. 1	21 636 \$ (21 422 \$)	21 852 \$
éch. 7	24 927 \$ (24 680 \$)	25 176 \$

2. Technicien en laboratoire et 5 autres occupations, 41 salariés

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an
éch. 1	27 472 \$ (27 200 \$)	27 747 \$
éch. 15	45 118 \$ (44 671 \$)	45 569 \$

PROFESSIONNELS

1. Attaché d'administration et 2 autres occupations

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an
éch. 1	33 120 \$ (32 792 \$)	33 451 \$
éch. 15	58 102 \$ (57 527 \$)	58 683 \$

2. Analyste en informatique et professionnel scientifique, 47 salariés

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an
éch. 1	33 120 \$ (32 792 \$)	33 451 \$
éch. 18	68 554 \$ (67 875 \$)	69 240 \$

3. Chercheur sénior

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an
éch. 21	75 845 \$ (75 094 \$)	76 603 \$
éch. 25	81 781 \$ (80 971 \$)	82 599 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99
1 %	1 %	même politique salariale que celle des secteurs public et parapublic

Rétroactivité

Le salarié en poste le 30 octobre 98 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures rémunérées dans la période du 1^{er} janvier 97 au 30 octobre 98.

Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- Jours fériés payés
13 jours/an
- Congés mobiles
2 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

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. Elle peut en outre prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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.

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 spécial.

Elle a également droit à un congé lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige 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 du début de la 10^e semaine précédant la date prévue d'accouchement.

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

SALARIÉE 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 traitement hebdomadaire 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 hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à plein temps qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, pendant 10 semaines.

La salariée à temps partiel 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 hebdoma-

daire de base et ce, pendant 10 semaines si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi, soit parce qu'elle n'a pas contribué audit régime, soit parce qu'elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement 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 du congé prévu, la ou le salarié a droit à une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé d'une durée de 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.

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 l'enfant.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la ou le salarié peut convertir ce congé en un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines.

4. Congé parental

La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité ainsi que la ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficient de l'une ou l'autre des options suivantes :

— un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues qui se termine au plus tard 1 an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 1 an après que l'enfant lui ait été confié. Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

— 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.

- Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par le salarié

2. Congés de maladie

Le salarié a droit, à son embauche, à un crédit de 6 jours non monnayables.

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 7 jours. Les jours non utilisés sont monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux en vigueur. Sur demande, le salarié peut, le 30 juin, verser à sa réserve de jours non monnayables, le solde en tout ou en partie de ses jours monnayables. Cette réserve ne peut toutefois excéder 20 jours.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du salaire brut, maximum 1 200 \$/sem. ; l'employeur verse une indemnité égale à 18,33 % du salaire brut du salarié jusqu'à un maximum de 350 \$/sem.

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

4. Assurance maladie

Prime : le partage des coûts varie d'année en année afin de respecter le principe d'une participation globale de l'ordre de 65 % par l'employeur et de 35 % par le salarié pour l'ensemble des coûts du régime d'assurance collective.

5. Régime de retraite

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP.

12

La Ville de Saint-Laurent
et
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Saint-Laurent inc.— FISA

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (172) 156
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 103 ; hommes : 53
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : bureau
- Échéance de la convention précédente : 31 décembre 95
- Échéance de la présente convention : 31 décembre 2000
- Date de signature : 6 octobre 98
- Durée normale du travail
6,75 heures/j, 33,75 heures/sem.
Ateliers municipaux
36 ou 38 heures/sem.
Messager, poste 93
8 heures/j, 40 heures/sem.
Commis-magasinier, poste 89
38 heures/sem.
Préposé aux communications au service de la prévention de l'incendie
moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Téléphoniste, messenger et autres occupations

	1 ^{er} janv. 98
	/sem.
min.	432 \$ (411 \$)
max.	617 \$ (587 \$)

2. Commis comptes à payer, commis caissier et autres occupations, 47 salariés

	1 ^{er} janv. 98
	/sem.
min.	488 \$ (464 \$)
max.	697 \$ (663 \$)

3. Analyste de systèmes comptable, sénior et autres occupations

	1 ^{er} janv. 98
	/sem.
min.	815 \$ (776 \$)
max.	1 088 \$ (1 035 \$)

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 96	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
2 %	1,5 %	1,5 %	indemnité de vie chère	indemnité de vie chère

• Indemnité de vie chère [N]

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 1999 — décembre 97
2000 — décembre 98

Mode de calcul

1999

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 98 par rapport à celui de décembre 97 est payé.

2000

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 et 1^{er} janvier 2000 respectivement.

• Primes

Soir :

25 \$/sem. — salarié affecté à un quart régulier de soir
5,25 \$/soir — salariés des classes 1 à 3
8 \$/soir — salariés des classes 4 à 7

Samedi et dimanche

10,50 \$/jour — salariés des classes 1 à 3
16 \$/jour — salariés des classes 4 à 7

Semaine régulière : — salarié affecté aux ateliers municipaux

6 % — horaire de 36 heures/sem.
11 % — horaire de 38 heures/sem.
15 % — horaire de 40 heures/sem.

Disponibilité :

Période	Montant
dimanche 16 h 30 au lundi 8 h 30	25 \$/période
lundi, mardi, mercredi et jeudi 16 h 30 à 8 h 30 le lendemain	12,50 \$/période
vendredi 16 h 30 au samedi 16 h 30	19 \$/période
samedi 16 h 30 au dimanche 16 h 30	25 \$/période
jours fériés	25 \$/période

Ancienneté :

Années de service	Montant
5 ans	100 \$/an
10 ans	200 \$/an
15 ans	300 \$/an
20 ans	400 \$/an
25 ans	500 \$/an
30 ans	600 \$/an

• Allocations

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

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

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

• Jours fériés payés

12 jours + 2 demi-journées/an

5 jours de congé + 8 jours payés vers le 15 décembre — préposé aux communications au service de la prévention de l'incendie

• Congés mobiles

2 jours/an

N.B. Les jours qui ne sont pas pris durant l'année en cours s'ajoutent à la banque de congés de maladie et deviennent de ce fait monnayables à la fin de l'année.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier
2 ans	3 sem.	taux régulier
5 ans	4 sem.	taux régulier
14 ans	5 sem.	taux régulier
25 ans	6 sem.	taux régulier

Congés supplémentaires

Le salarié a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances lors de sa 20^e année de service.

Le salarié qui travaille à la division «Construction» du service ingénierie et environnement, qui prend la totalité de ses vacances en dehors de la période du 15 mai au 15 novembre, a droit à une période supplémentaire égale à 50 % de ses vacances annuelles.

• 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 reçoit une indemnité hebdomadaire de 150 \$ pour les 16^e, 17^e, 18^e et 19^e semaines de congé de maternité si elle ne retire pas de prestations d'assurance emploi ou pour les 26^e, 27^e, 28^e et 29^e semaines de congé parental si elle a reçu des prestations d'assurance emploi.

2. Congé de paternité

3 jours payés

2 jours payés -- préposé aux communications au service de la prévention de l'incendie

3. Congé d'adoption

3 jours payés

2 jours payés -- préposé aux communications au service de la prévention de l'incendie

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié 50 % du salaire annuel ou l'excédent, s'il en est, de 100 % du salaire au moment de son décès, sur le montant de la prestation de décès payable en vertu du régime de rentes de l'employeur, selon le plus élevé des deux montants

— mort accidentelle : variable de 50 % à 100 % du salaire ou du capital supplémentaire selon la perte

À compter du 1^{er} mai 96,

Indemnité :

— salarié sans personne à charge : 1,5 fois le salaire annuel

— salarié avec personne à charge : 3,5 fois le salaire annuel

— retraité : montant égal à 1,25 % du salaire final/année de participation au régime de retraite jusqu'à concurrence de 40 % du salaire final

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

N.B. Il existe également un régime facultatif et la prime est payée à 100 % par le salarié.

2. Congés de maladie

Chaque année, le salarié a droit à un crédit de 6 jours cumulatifs. Au 31 décembre de chaque année, les jours de congés de maladie accumulés en excédent de 12 sont monnayés au taux de 1 fois le taux journalier de salaire en vigueur.

Le nouveau salarié reçoit un crédit de 3 jours lors de l'embauche et 0,5 jour/mois de service pour l'année en cours.

Les 5 premiers jours de maladie sont payés à même la banque de congés de maladie.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 17 semaines

Début : 6^e jour, maladie ou accident

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel du début jusqu'à la fin de l'invalidité, la date effective de la retraite ou le dernier jour du mois au cours duquel l'adhérent a accumulé 30 ans de participation servant au calcul de la rente de retraite ou le dernier jour du mois au cours duquel il atteint 65 ans d'âge ou le décès

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

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

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; physiothérapeute 33 \$/traitement ; remboursement des frais de podiatre (15 \$) 32 \$/traitement, naturopathe, ostéopathe, (15 \$) 25 \$/traitement ; chiropraticien (15 \$) 25 \$/traitement, 35 \$/personne assurée pour des examens de rayons-X ; acupuncteur, orthophoniste et audiologiste (15 \$) 30 \$/traitement ; psychologue (15 \$) 58 \$/traitement ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles ; (après une franchise de 15 \$/an) les frais admissibles sont remboursés (à 80 % jusqu'à concurrence du premier 100 \$ et à 100 % de l'excédent) sans franchise à 80 % pour les premiers 1 000 \$ et à 100 % de l'excédent

5. Soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour les soins de base ; payée à 100 % par le salarié pour les soins de prosthodontie

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de prévention ; à 80 % des soins de base et soins majeurs ; à 50 % des soins de prosthodontie ; remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de (1 000 \$) 2 000 \$ /personne/an après une franchise de 25 \$/personne assurée

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 100 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au Bureau du commissaire général du travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification. Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant : l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

Définitions

Statut de la convention : indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvelle-

ment de convention ou d'une sentence arbitrale.

Date de signature : indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

() : indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

N : indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

R : indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations, il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux oc-

cupations les mieux rémunérées. Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

Les taux des apprentis et des salariés en période d'essai ou de probation n'apparaissent habituellement pas dans les tableaux.

Congés annuels payés : les congés attribués aux salariés en stage probatoire et à ceux ayant moins d'une année de service n'apparaissent habituellement pas dans le tableau.

Crédits

Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction des études et des politiques sous la supervision de Pierre Boutet.