

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](#) 26

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
BOIS			
Produits forestiers Turpin inc. (Thurso)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299 — FTQ	1	3
Les Industries manufacturières Mégantic inc. (Lac Mégantic)	Le Syndicat des salariés d'Industries manufacturières Mégantic inc. — CSD	2	4
MEUBLES ET AMEUBLEMENT			
Bestar inc. (Lac-Mégantic)	La Fraternité nationale des forestiers et des travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	3	5
IMPRIMERIE			
Le Journal de Québec, une division de Communications Quebecor inc.	L'Association des employés de l'imprimerie du Journal de Québec, section locale 1872 du Syndicat canadien de la fonction publique — FTQ	4	6
The Gazette, division de Southam inc. (Montréal)	La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 111	5	8
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Bombardier transport (La Pocatière) Transport en commun	Le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière — CSN	6	9
Pratt & Whitney Canada inc. (Longueuil, Saint-Hubert et Boucherville)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA — CANADA, section locale 510 — FTQ	7	11
APPAREILS ÉLECTRONIQUES			
Lightolier Canada, division de Canlyte inc. (Lachine)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 576-Q — FTQ	8	13
PRODUITS CHIMIQUES			
Cosmair Canada inc. (Saint-Laurent)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, locale 1999 — FTQ	9	14
INDUSTRIES DIVERSES			
Corporation Sherwood-Drolet Itée (Sherbrooke)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 922 — FTQ	10	15

Employeur	Syndicat	N	Page
TRANSPORT La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal	Le Syndicat des professionnelles et des professionnels de la STCUM	11	16
ÉLECTRICITÉ, GAZ ET EAU La Société en commandite Gaz Métropolitain (plusieurs régions du Québec)	Le Syndicat des employés de Gaz Métropolitain inc. — CSN	12	17
COMMERCE DE GROS Épiciers unis Métro-Richelieu inc. (Montréal), secteur transport, secteur entrepôt, secteur bureau, secteur imprimerie	Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses des Épiciers unis Métro-Richelieu — CSN	13	18
COMMERCE DE DÉTAIL Loblaws Québec Itée (plusieurs établissements de la région de Montréal)	Les travailleurs et les travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, locale 500 — FTQ	14	20
SERVICES PERSONNELS Corporation hôtelière Canadien Pacifique Le Château Frontenac (Québec)	Le Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac — CSD	15	21
ADMINISTRATION PUBLIQUE La Société immobilière du Québec	Le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec	16	23
La Ville de Longueuil	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 — FTQ	17	24

**Produits forestiers Turpin inc. (Thurso)
et
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs
d'usines, section locale 299 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (90) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 115
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 97
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2001
- **Date de signature :** 24 septembre 98
- **Durée normale du travail**
8,5 heures/j, 42,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé aux barreaux/petite scierie **N**

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
/heure 9,20 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,80 \$	/heure 10,20 \$

2. Journalier, 25 salariés

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
/heure 10,89 \$ (10,54 \$)	/heure 11,19 \$	/heure 11,49 \$	/heure 11,89 \$

3. Mécanicien soudeur «A»/atelier mécanique

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
/heure 15,85 \$ (15,50 \$)	/heure 16,15 \$	/heure 16,45 \$	/heure 16,85 \$

N.B. (Le nouveau salarié à l'entraînement reçoit 80 % du taux de salaire de l'occupation.) Le salarié qui n'a pas terminé sa période de probation reçoit 80 % du taux de salaire du poste à l'exception de l'éboueur-classificateur, de l'opérateur de la pileuse, de la refendeuse, de la grue sur rails, de la leuseuse chargeuse de billes et du mesureur opérateur qui, après leur période de probation, reçoivent 90 % du taux horaire pendant six mois. Après avoir complété ces six mois, ils reçoivent le taux du poste.

Cette disposition exclut le scieur et les salariés du département de l'entretien.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
0,35 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,40 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 98 au 24 septembre 98.

Ajustements

	24 sept. 98
Opérateur de la déligneuse à scies multiples/scierie	0,23 \$/heure
Opérateur de la déligneuse/scierie	0,08 \$/heure
Opérateur de la raboteuse/expédition	0,39 \$/heure
Opérateur du transfert/expédition	0,12 \$/heure

• **Primes**

Soir et nuit : 0,35 \$/heure
Chef d'équipe : 0,40 \$/heure

• **Allocations**

Vêtements de travail : l'employeur fournit un tablier de cuir au salarié régulier qui travaille dans la cour à bois

Assurance contre le feu, le vol et le bris des outils personnels : l'employeur assure et remplace les outils sur présentation d'un dossier personnel — salarié du département de l'entretien

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié régulier

N.B. Le nouveau salarié doit avoir travaillé 125 jours pour avoir droit aux congés.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**Les Industries manufacturières Mégantic inc.
(Lac-Mégantic)
et
Le Syndicat des salariés d'Industries manufacturières
Mégantic inc. — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (200) 225
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 45 ; hommes : 180
- **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 :** 1^{er} septembre 98
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Mécanicien de machines fixes
moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manœuvre et empileur de feuillets/roulettes et bouchonneuses

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000
/heure 11,18 \$ (10,80 \$)	/heure 11,57 \$	/heure 12,01 \$

2. Appareilleur, opérateur d'encolleuses et 10 autres occupations, 80 salariés

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000
/heure 11,59 \$ (11,20 \$)	/heure 12 \$	/heure 12,46 \$

3. Mécanicien d'entretien spécialiste classe 1

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000
/heure 15,27 \$ (14,75 \$)	/heure 15,80 \$	/heure 16,40 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 1,50 \$ de moins que le taux de sa classification, 1,25 \$ de moins après 120 heures, 1 \$ de moins après 240 heures, 0,50 \$ de moins après 360 heures et le taux de sa classification après 400 heures.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000
3,5 %	3,5 %	3,8 %

Rétroactivité

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

- **Primes**

Soir et nuit : (0,25 \$) 0,40 \$/heure — début avant 5 h 30 ou après 12 h

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure — opérateur, mécanicien d'entretien et mécanicien de machines fixes

Fin de semaine [N] : 0,50 \$/heure — de 20 h le jeudi à 6 h 30 le lundi matin

Ancienneté [N] :

Ancienneté	Montant
3 ans	0,10 \$/heure
5 ans	0,15 \$/heure
10 ans	0,25 \$/heure

Stabilité [N] : 0,10 \$/heure — salarié qui demeure au même poste trois ans et plus

Nettoyage des «vattes» : 2,50 \$/heure

Bouilloires : 0,25 \$/heure — mécanicien de machines fixes détenant au moins une classe 3, en charge des bouilloires

Entretien et ajustement des sableuses et des scies [N] : 0,50 \$/heure — opérateur en chef finition-jour

(Entretien du matériel roulant : 0,30 \$/heure — préposé au matériel roulant [R])

Compétence particulière [N] : 0,25 \$/heure — mécanicien d'entretien

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : 100 \$/an maximum

Couvre-vêtements : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis — salarié affecté à la maintenance, à la réparation générale et aux autres postes

Outils personnels :

(50 \$/an — apprenti et mécanicien d'entretien classe 3)

(75 \$/an — mécanicien d'entretien classe 2 et mécanicien de la cour à bois)

(100 \$/an — mécanicien d'entretien classe 1)

200 \$/an — salarié de maintenance, mécanicien de la cour à bois et personnes polyvalentes après leur probation

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

Les congés sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et ses règlements.

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 précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets-pilotes.

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

Toutefois, 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 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) 52 semaines.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Un régime d'assurance groupe est maintenu, incluant une assurance salaire de longue durée.

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

1. Régime de retraite **[N]**

Dans l'année suivant le 1^{er} septembre 98, les parties conviennent de former un comité afin d'instaurer un REER collectif pour les salariés membres de l'unité de négociation. Ce REER débutera à compter du 1^{er} juillet 99. La participation des salariés, membres de l'unité de négociation avant l'entrée en vigueur du REER, est volontaire. Toutefois, l'adhésion est obligatoire pour tous les salariés embauchés après le 1^{er} juillet 99 ayant complété leur période de probation.

Cotisation : l'employeur verse l'équivalent de 1 % du salaire brut hebdomadaire à tous les salariés participant à condition que ces derniers versent au moins le même pourcentage.

3

Bestar inc. (Lac-Mégantic)

et

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (235) 357

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 53 ; hommes : 304

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 4 janvier 98

• **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2000

• **Date de signature** : 14 août 98

• **Durée normale du travail**

40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

36 heures/sem. — jour

34,5 heures/sem. — nuit

5

• Salaires

1. Journalier, 30 % des salariés

5 janv. 98

/heure

12,22 \$

(11,87 \$)

2. Technicien en électromécanique et système ordinaire

5 janv. 98

/heure

début 15,45 \$

(14,85 \$)

après 6 ans 17,70 \$

(17,10 \$)

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

Augmentation générale

5 janv. 98 4 janv. 99 3 janv. 2000

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

• Primes

Nuit : 0,62 \$/heure

Fin de semaine :

0,37 \$/heure — jour

1 \$/heure — nuit

Chef d'équipe : 0,60 \$/heure minimum de plus que son taux horaire régulier

Formateur N : 0,20 \$/heure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité :

(75 \$) 80 \$/an maximum plus les taxes — salarié qui a (1 an et plus d'ancienneté) terminé sa période d'essai

N.B. Le salarié dont les tâches nécessitent certaines caractéristiques supplémentaires a droit à 100 \$/an maximum plus les taxes **[N]**.

Outils personnels **[N]** : 0,50 \$/heure

Assurance contre l'incendie et le vol — outils : la prime est payée par l'employeur lorsque requis — coffre ou partie de coffre

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

N.B. Le jour de la fête du Travail et le jour de l'Action de grâce peuvent être transformés en congés mobiles utilisés par ancienneté.

Si ces 2 congés sont utilisés entre le 1^{er} février et le 15 juin, le salarié a droit à (1) 2 congés mobiles supplémentaires à être pris dans la même période. Le salarié qui ne prend aucun congé mobile durant l'année reçoit au 31 décembre, l'équivalent de ces (3) 4 congés mobiles. Celui qui utilise 1 congé mobile reçoit un paiement de (2) 3 congés mobiles et celui qui en utilise 2 reçoit au 31 décembre un paiement de (1) 2 congés mobiles.

Cependant, le salarié qui ne prend qu'un seul congé mobile pendant l'année et ce, entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} février et/ou entre le 15 juin et le 31 décembre, reçoit au 31 décembre un paiement équivalent à (1,5) 2,5 congés mobiles.

- **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui n'a pris aucune semaine de vacances entre le 15 juin et le 1^{er} février de l'année suivante, a droit à 1 % supplémentaire. Le salarié qui n'a pris qu'une seule semaine de vacances pendant cette période a droit à 0,5 % supplémentaire.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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 : payée à 100 % par l'employeur

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse à un compte REER du Fonds de solidarité un montant d'argent égal au montant souscrit par le salarié jusqu'à un maximum de 425 \$/an.

Le Journal de Québec, une division de Communications Quebecor inc.

et

L'Association des employés de l'imprimerie du Journal de Québec, section locale 1872 du Syndicat canadien de la fonction publique — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (128) 139

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 29 ; hommes : 110

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 20 mai 98

- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2001

- **Date de signature :** 11 décembre 98

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 32 heures/sem.

- **Salaires**

TOUS LES SALARIÉS

	3 janv. 99	27 juin 99
	/heure	/heure
début	15,78 \$ (15,51 \$)	15,98 \$
après 4 ans	30,98 \$ (30,45 \$)	31,37 \$

Augmentation générale

3 janv. 99	27 juin 99
1,75 %	1,25 %

- **Indemnité de vie chère **N****

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

Indice de base : 2^e année — novembre 98

3^e année — novembre 99

Mode de calcul

2^e année

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de novembre 99 par rapport à celui de novembre 98 est inférieur à 1,75 %, les taux horaires seront majorés de 1,75 % ; si ce pourcentage est supérieur à 2,5 %, les taux horaires seront majorés de 2,5 %.

3^e année

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de novembre 2000 par rapport à celui de novembre 99 est inférieur à 2 %, les taux horaires seront majorés de 2 % ; si ce pourcentage est supérieur à 3 %, les taux horaires seront majorés de 3 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage prévu est intégré aux taux de salaire à compter du 2 janvier 2000 et du 31 décembre 2000 respectivement.

• **Primes**

Nuit : 1 \$/heure 3 janv. 99
1,05 \$/heure

Contremaître : 20 % du taux régulier

Aide-contremaître : 10 % du taux régulier

Formateur temporaire : 20 % du taux régulier — salarié autre que le contremaître ou l'aide-contremaître

• **Allocations**

Protecteurs auditifs : coût des frais de remplacement, 1 fois/an minimum. De plus, chaque année impaire, l'employeur assume les frais d'examens complets et approfondis de l'ouïe pour le salarié travaillant aux sections des presses et de l'expédition et ce, par un médecin choisi par le comité paritaire de santé et de sécurité.

Lunettes :

150 \$ maximum — lentilles et montures
225 \$ maximum — lentilles cornéennes sur prescription d'un ophtalmologiste
100 \$/3 ans — nouvelle monture
50 % du montant total — remplacement des lentilles de lunettes ou des lentilles cornéennes

De plus, toutes les années paires, l'employeur assume les frais d'examens approfondis de la vue et du milieu du travail par l'ophtalmologiste choisi par le comité paritaire de santé et de sécurité et ce, pour le salarié affecté aux écrans cathodiques, le photographe et le salarié de la section photolithographie.

N.B. S'il y a nécessité pour du travail sur écran cathodique.

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis, durée maximale de 1 an

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

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés mobiles**

3 jours/an

N.B. Possibilité de 1 jour supplémentaire maximum après l'épuisement des congés mobiles. Ce congé peut être pris par tranche de 2 heures pour des visites médicales ou pour des soins dentaires s'il n'y a pas de possibilité de rendez-vous à l'extérieur des heures de travail.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines consécutives incluant le jour de l'accouchement 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 pour une période maxi-

male de 10 semaines après l'accouchement. La salariée qui subit un avortement a droit à un congé de 7 jours civils consécutifs.

La salariée qui a complété 9 mois au service de l'employeur reçoit pour une durée de 20 semaines, 95 % de son salaire brut hebdomadaire régulier incluant les commissions, pendant les 2 premières semaines ; elle reçoit pour les 15 semaines suivantes, une somme égale à 35 % du taux hebdomadaire de prestations versées par l'assurance emploi et 95 % de son salaire brut régulier, incluant les commissions, pour les 18^e, 19^e, et 20^e semaines ; le solde, s'il y a lieu, est versé dans la semaine qui suit le retour au travail de la salariée.

Les montants que la salariée a le droit de recevoir pour son congé de maternité ne doivent pas excéder 95 % de son salaire brut hebdomadaire incluant les commissions.

La salariée peut subir des examens médicaux sans perte de salaire.

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

2. Congé de paternité

4 jours payés/enfant

3. Congé d'adoption

4 jours payés/enfant

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : le salarié régulier paie 0,5 % de son salaire assurable/protection individuelle et 2 \$/sem. plus 0,5 % de son salaire assurable/sem./protection familiale. Le salaire assurable maximum est de (63 333 \$) 95 000 \$.

1. Assurance vie

PROTECTION DE BASE

Indemnité :

- salarié régulier : 2 fois le salaire annuel assurable, maximum (126 666 \$) 190 000 \$
- mort ou mutilation accidentelle : variable entre 25 % et 100 % du capital assuré selon les dispositions prévues
- conjoint : 5 000 \$
- enfant de 24 heures et plus : 3 000 \$

PROTECTION SUPPLÉMENTAIRE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

- salarié régulier : de 1 à 4 unités de 25 000 \$
- mort ou mutilation accidentelle : variable entre 25 % et 100 % du capital assuré selon les dispositions prévues

2. Congés de maladie

Le salarié régulier reçoit son salaire régulier pendant le délai de carence de l'assurance salaire.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire assurable jusqu'à un maximum de (47 500 \$) 71 250 \$/année civile, pour une durée maximale de 16 semaines.

Début : 8^e jour, accident, hospitalisation ou maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire assurable jusqu'à un maximum de (44 333 \$) 66 500 \$/année civile et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans.

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

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée, jusqu'au maximum de la tarification décrétée dans la loi gouvernementale moins 5 \$; remboursement à 80 % des médicaments sur ordonnance, des soins de podiatre, ostéopathe et naturopathe, (20 \$) 32 \$/visite, maximum global de (400 \$) 500 \$/année civile/assuré ; physiothérapeute, ergothérapeute, massothérapeute, orthophoniste et audiologiste, (20 \$) 32 \$/visite, maximum global de (400 \$) 500 \$/année civile/assuré ; chiropraticien, (20 \$) 32 \$/visite, 50 \$/année civile/assuré pour des rayons X, maximum global de (400 \$) 500 \$/année civile/assuré ; remboursement à 50 % des frais pour psychologue et psychanalyste, maximum global de (400 \$) 500 \$/année civile/assuré ; remboursement des frais de transport en ambulance y compris le transport aérien en cas d'urgence ; frais de chirurgie plastique nécessaire à la suite d'un accident ; honoraires d'un chirurgien dentiste à la suite d'un accident ; frais d'analyses de laboratoire et de radiographies ; honoraires d'une infirmière privée, 150 \$/jour, maximum de 3 000 \$/année civile lorsque prescrit par un médecin ; location d'appareils ou de membres artificiels prévus au régime ; frais de séjour dans une maison de convalescence lorsque prescrit. L'ensemble des frais assurés est soumis à une franchise de 25 \$/année civile/famille.

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base, maximum de 500 \$ la 1^{re} année et de 1 000 \$ les années subséquentes ; 50 % des traitements majeurs jusqu'à un maximum de 500 \$ la 1^{re} année et de 1 000 \$ les années subséquentes ; 50 % des traitements d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 000 \$ à vie

L'ensemble des frais assurés est soumis à une franchise de 50 \$/année civile/personne assurée ou de 50 \$/année civile/famille. Les frais couverts sont remboursés selon le tarif courant des actes bucco-dentaires.

N.B. Au 1^{er} janvier de chaque année, les franchises prévues aux régimes d'assurance maladie et de soins dentaires seront majorés de l'équivalent du pourcentage d'augmentation salariale prévue à la convention collective de travail pour l'année précédente.

6. Régime de retraite

Cotisation : la cotisation de l'employeur sera égale à 100 % de la contribution du salarié. La contribution normale du salarié est de 4,22 % de son salaire jusqu'au maximum des gains admissibles plus 5,72 % de son salaire en excédent du maximum des gains admissibles ou selon les taux ci-dessus, réduits proportionnellement au besoin de façon à ce que cette contribution n'excède pas 50 % du coût normal du régime.

À compter du 1^{er} janvier 99, la contribution normale du salarié passera à 5,1 % de son salaire jusqu'au maximum des gains admissibles plus 7,3 % de son salaire en excédent du maximum des gains admissibles ou selon les taux ci-dessus, réduits proportionnellement au besoin de façon à ce que cette contribution n'excède pas 50 % du coût normal du régime.

5

The Gazette, division de Southam inc. (Montréal) et La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 111

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (293) 252
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 120 ; hommes : 132
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** rédaction, ventes et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 18 mars 98
- **Échéance de la présente convention :** 25 janvier 2001
- **Date de signature :** 17 août 98
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

• Salaires

1. Commis de bureau

	<u>26 janv. 98</u>
début	/sem. 460 \$ (460 \$)
après 1 an	502 \$ (502 \$)

2. Journaliste et autres occupations, 72 salariés

	<u>26 janv. 98</u>
début	/sem. 713 \$ (713 \$)
après 1 an	1 129 \$ (1 129 \$)

3. Adjoint au rédacteur de l'information locale et autres occupations

26 janv. 98

/sem. 1 263 \$ (1 263 \$)

N.B. Échelle salariale minimum de base.

Montant forfaitaire

Le salarié régulier a droit, au 26 janvier 98, à un montant égal à 2,75 % de son salaire de base régulier annuel. Ce montant est alloué au prorata au salarié à temps partiel et au salarié qui a moins de 1 an de service.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1986 = 100

Indice de base

2^e année — décembre 97
3^e année — décembre 98

Mode de calcul

2^e année

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 98 par rapport à celui de décembre 97 est payé jusqu'à un maximum de 1,25 %.

3^e année

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 99 par rapport à celui de décembre 98 est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

• Primes

Nuit : 5 \$/quart

Quart fractionné : 5 \$/quart

• Allocations

Chaussures de sécurité : 85 \$/an maximum — salarié du service d'entretien

Lunettes ou verres de contact : payés par l'employeur lorsque requis et prescrits spécialement pour le travail sur écran cathodique, jusqu'à un maximum de 200 \$/24 mois

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

9 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux régulier
6 ans	4 sem.	taux régulier
12 ans	5 sem.	taux régulier
20 ans	6 sem.	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 1 an de service a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines. Dès la 3^e semaine du congé, la salariée a droit à des prestations supplémentaires d'assurance emploi pour les 15 semaines suivantes afin de combler la différence entre lesdites prestations et 95 % de ses gains assurables par l'assurance emploi.

La salariée doit revenir au travail dans les 12 mois qui suivent le début du congé pour une période minimale de 6 mois, faute de quoi elle devra rembourser l'employeur. La salariée non admissible au congé payé a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

Dans le cas où les 2 conjoints travaillent pour l'employeur, le congé peut être partagé au choix desdits salariés.

2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 semaines ; les 2 premiers jours de cette absence sont rémunérés.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 semaines ; les 2 premiers jours de cette absence sont rémunérés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

6

Bombardier transport (La Pocatière)

Transport en commun

et

Le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière — CSN

9

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (856) 763

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 46 ; hommes : 717

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 30 septembre 98

• Échéance de la présente convention : 30 septembre 2003

• Date de signature : 17 février 99

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Ouvrier spécialisé

	1 ^{er} oct. 98	1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000
après 3 mois	/heure 17,31 \$ (16,96 \$)	/heure 17,66 \$	/heure 18,06 \$
1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002		
/heure	/heure		
18,56 \$	19,11 \$		

2. Soudeur, peintre et autres occupations, 239 salariés

	1 ^{er} oct. 98	1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000
après 3 mois	/heure 18,43 \$ (18,08 \$)	/heure 18,78 \$	/heure 19,18 \$
après 6 mois	/heure 18,54 \$ (18,19 \$)	/heure 18,89 \$	/heure 19,29 \$
1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002		
/heure	/heure		
19,68 \$	20,23 \$		
19,79 \$	20,34 \$		

3. Outilleur

	1 ^{er} oct. 98	1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000
	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	19,45 \$ (19,10 \$)	19,80 \$	20,20 \$
après 9 mois	19,82 \$ (19,47 \$)	20,17 \$	20,57 \$
1^{er} oct. 2001	1^{er} oct. 2002		
	/heure	/heure	
	20,70 \$	21,25 \$	
	21,07 \$	21,62 \$	

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 98	1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002
0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

• Primes

Soir : (0,70 \$) 0,75 \$/heure 1^{er} oct. 2000
0,80 \$/heure

Nuit : (0,80 \$) 0,85 \$/heure 1^{er} oct. 2000
0,90 \$/heure

Soudure :

0,40 \$/heure — soudeur à l'aluminium, soudeur flux core, soudeur du département de l'outillage et de l'entretien, soudeur haute déposition, soudeur à arc pulsé, coupeur à arc air, coupeur au plasma, soudeur métal core et soudeur MIG pulvérisé

0,25 \$/heure — soudeur qui travaille sur d'autres alliages et qui est qualifié au Bureau canadien de la soudure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : 100 \$/an

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

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

• Jours fériés payés

14 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 %
30 ans	6 sem.	12 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui a travaillé 6 mois entre le 1^{er} mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante reçoit avec son indemnité de vacances, un boni de (70 \$) 75 \$/sem. de vacances, 80 \$/sem. à compter du 1^{er} octobre 99 et 85 \$/sem. à compter du 1^{er} octobre 2000. Le salarié qui n'a pas travaillé 6 mois durant cette même période reçoit un boni de vacances proportionnel au nombre de mois travaillé.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui peut commencer en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale ou en tout temps à compter du début du 6^e mois de grossesse.

La salariée doit reprendre son travail dans les 183 jours suivant l'accouchement. À la suite de ces 183 jours, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 6 mois.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

La salariée a droit à un congé tel que prévu par la Loi sur l'assurance emploi et par la Loi sur les normes du travail.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur offre au salarié embauché avant le 20 décembre 95 la possibilité de garder le régime d'assurance maladie en vigueur au 17 février 99 ou de l'échanger de façon définitive contre l'un des 4 modules du nouveau régime.

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime d'assurance vie, d'assurance salaire et d'assurance maladie en vigueur au 30 septembre 98

Le salarié qui bénéficie du nouveau régime d'assurance maladie reçoit une allocation ou paie une partie du module selon le choix effectué. L'employeur paie 100 % de la prime pour les modules 1 et 2 ; le salarié paie 2,76 \$ /sem./protection individuelle, 5,81 \$/sem./protection familiale pour le module 3 et 6,07 \$/sem./protection individuelle, 13,30 \$/sem./protection familiale pour le module 4.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— mort accidentelle : 1 fois le salaire annuel

— mutilation accidentelle : varie de 5 % à 100 % du montant assuré selon la perte subie

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 3 000 \$

— retraité : 50 % du montant en vigueur lors de la prise de la retraite

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire pour une période maximale de 52 semaines

Début : 1^{er} jour, maladie d'une durée de 15 jours civils et plus ou **N** accident ; 4^e jour, maladie d'une durée inférieure à 15 jours civils

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % de la prestation d'assurance salaire de courte durée pour une période maximale de 260 semaines

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

RÉGIME EN VIGUEUR AU 30 SEPTEMBRE 98

Frais assurés : remboursement maximum de 90 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$/an/personne ou famille ; frais d'un psychiatre ou psychologue 22,22 \$/visite, maximum 50 visites/an ; frais d'un orthophoniste, thérapeute de la parole, naturopathe, masseur, chiropraticien, ostéopathe, podiatre et acupuncteur 16,67 \$/visite, maximum 25 visites/an/spécialiste, radiographie par un chiropraticien 111,11 \$/an ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

NOUVEAU RÉGIME POUR LE SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 20 DÉCEMBRE 95 ET POUR LE SALARIÉ QUI EFFECTUE UN CHANGEMENT

Frais assurés : la couverture varie selon le module choisi par le salarié et il n'y a pas de franchise à assumer

4. Soins dentaires

RÉGIME DE BASE

Option 1 — payée à 100 % par l'employeur

RÉGIME OPTIONNEL

Option 2 — le salarié paie (1,25 \$) 1,32 \$/sem./protection individuelle et (2,51 \$) 2,64 \$/sem./protection familiale

Option 3 — le salarié paie (2,51 \$) 2,76 \$/sem./protection individuelle et (5,03 \$) 5,53 \$/sem./protection familiale

Frais assurés : remboursement selon le tableau suivant :

Frais assurés	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
Soins de base	50 %	80 %	100 %
Endodontie et périodontie	—	80 %	80 %
Prothèse	50 % 1 fois/5 ans	50 % 1 fois/5 ans	60 % 1 fois/5 ans
Orthodontie	—	— 1 500 \$ à vie/personne de moins de 18 ans	50 % et
Maximum remboursable/an	500 \$/personne	1 000 \$/personne	1 500 \$/personne
Fréquence des soins préventifs	9 mois	9 mois	9 mois

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

De plus, le salarié qui a complété sa période de probation verse 2 % de son salaire de base dans un REER collectif à cotisations déterminées. L'employeur verse l'équivalent de 1 % du salaire de base du salarié.

Le salarié qui le désire peut verser un montant supplémentaire égal à 1 % ou **N** 2 % de son salaire de base. Dans un tel cas, l'employeur verse un montant supplémentaire de 0,5 % ou **N** 1 %, selon le cas, du salaire de base du salarié.

Pratt & Whitney Canada inc. (Longueuil, Saint-Hubert et Boucherville)

et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA — CANADA, section locale 510 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (3 000) 2 800

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 300 ; hommes : 2 500

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 28 février 99

• **Échéance de la présente convention :** 28 février 2002

• **Date de signature :** 15 janvier 99

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Salles de bouilloires

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Concierge, empaqueteur et chasseur

	1 ^{er} mars 99	28 févr. 2000	5 mars 2001
	/heure	/heure	/heure
min.	17,49 \$ (16,56 \$)	17,84 \$	18,19 \$
max.	18,08 \$ (17,15 \$)	18,43 \$	18,78 \$

2. Soudeur, affûteur «A» et plusieurs autres occupations

	1 ^{er} mars 99	28 févr. 2000	5 mars 2001
	/heure	/heure	/heure
min.	21,24 \$ (20,24 \$)	21,65 \$	22,06 \$
max.	21,66 \$ (20,66 \$)	22,07 \$	22,48 \$

3. Outilleur «A» et autres occupations

	1 ^{er} mars 99	28 févr. 2000	5 mars 2001
	/heure	/heure	/heure
min.	23,38 \$ (22,34 \$)	23,83 \$	24,28 \$
max.	23,87 \$ (22,83 \$)	24,32 \$	24,77 \$

N.B. Les taux de salaire au 1^{er} mars 99 incluent un montant de 0,59 \$ d'indemnité de vie chère.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 99	28 févr. 2000	5 mars 2001
varie de 0,34 \$ à 0,45 \$/heure	varie de 0,35 \$ à 0,45 \$/heure	varie de 0,35 \$ à 0,45 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié inscrit sur la liste de paie le 21 décembre 98 a droit au paiement d'un montant de 1 000 \$ brut le 20 janvier 99.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base :

Moyenne des IPC des mois de décembre 98, janvier et février 99

Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,073 point de majoration de l'IPC.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 99 par rapport à l'indice de base.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire sera versé trimestriellement à compter de juin 99 jusqu'en décembre 2001 inclusivement.

N.B. Il y a un paiement d'indemnité de vie chère au 1^{er} mars 99 selon la méthode déterminée dans la convention collective précédente. L'IPC de janvier 99 sera comparé à l'indice de base.

• Primes

Quart irrégulier :

	28 févr. 2000	5 mars 2001
(0,45 \$) 0,50 \$/heure	0,55 \$/heure	0,60 \$/heure

— salarié qui travaille sur le quart commençant plus de 2 heures avant le début du premier quart régulier ou se terminant plus de 4 heures après la fin du premier quart régulier

1,5 heure au taux régulier plus 0,10 \$/heure — salarié assigné à un quart de 6,5 heures et qui travaille au complet ses 6,5 heures situées entre la fin du 2^e quart régulier et le début du 1^{er} quart régulier ; le salarié travaillant moins de 6,5 heures a droit à la prime suivante :

Heures travaillées	Heures payées
6	1,4
5,5	1,3
5	1,2
4,5	1
4	0,9

Disponibilité/port d'un téléavertisseur **N** :

2 heures au taux régulier de base — samedi, dimanche et jour férié

1 heure au taux régulier de base — autres jours

• Jours fériés payés

	2000	2001
12 jours/an	11 jours/an	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
10 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
20 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
30 ans N	6 sem.	12 % ou taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 8 mois d'ancienneté et plus a droit à un congé sans solde commençant à une date déterminée par son médecin.

Au cours des 2 premières semaines et de la 18^e semaine d'absence, la salariée reçoit 75 % du salaire hebdomadaire de base incluant l'indemnité de vie chère ; au cours des 15 autres semaines, elle reçoit une prestation équivalant à 75 % du salaire hebdomadaire de base incluant l'indemnité de vie chère moins le montant maximal des prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée admissible a droit **N**.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Indemnité :

- salarié : (35 000 \$) 37 000 \$
- décès et mutilation accidentels : (17 500 \$) 18 500 \$
- conjoint : (2 000 \$) 5 000 \$
- enfant : (1 000 \$) 2 500 \$

2. Congés de maladie

Le salarié qui, au 1^{er} janvier de chaque année, a été continuellement et activement au service de l'employeur pour au moins 6 mois a droit à 3 jours de congé de maladie, 5 jours pour le salarié qui a au mois 1 an de service.

Les jours non utilisés sont payés au salarié actif au 31 décembre de l'année en cours.

3. Assurance salaire

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

COURTE DURÉE

Prestation : (varie de 390 \$ à 560 \$/sem.) 60 % du salaire hebdomadaire de base du salarié, incluant l'indemnité de vie chère

LONGUE DURÉE

Prestation : (1 400 \$) 1 600 \$/mois moins le montant versé par le régime des rentes du Québec et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans

4. Assurance maladie

Frais assurés : à compter du 1^{er} mars 99, remboursement à 90 % des frais de naturopathe, acupuncteur, chiropraticien, ostéopathe, podiatre et orthophoniste jusqu'à un maximum de 300 \$/an/personne/spécialiste ; à 90 % des frais de psychologue maximum 500 \$/an/personne ; à 90 % des frais de physiothérapeute sans limite ; autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Frais assurés : remboursement des soins de base jusqu'à un maximum de (1 200 \$) 1 500 \$/an ; remboursement selon les tarifs de (1997) 1998 de l'Association des dentistes du Québec, celui de 1999 à compter du 28 février 2000 et celui de 2000 à compter du 5 mars 2001

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement du coût d'un examen de la vue [N] et d'un achat de lentilles et montures jusqu'à un maximum de 130 \$/24 mois/personne

7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

De plus, l'employeur et le salarié ayant 1 an de service et plus peuvent contribuer à un régime d'épargne. La contribution maximale du salarié est de (50 \$) 55 \$/sem. ; la contribution de l'employeur est égale à 50 % de la contribution du salarié jusqu'à concurrence de (22,50 \$) 27,50 \$/sem.

8

**Lightlier Canada, division de Canlyte inc.(Lachine)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 576-Q — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 149
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 36 ; hommes : 113
- **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 :** 21 décembre 98
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Opérateur-assembleur et autres occupations, 105 salariés

	17 nov. 98	17 nov. 99	17 nov. 2000
après 6 mois	/heure 7,92 \$ (7,80 \$)	/heure 8,04 \$	/heure 8,16 \$
après 96 mois	15,84 \$ (15,61 \$)	16,08 \$	16,32 \$

2. Outilleur

	17 nov. 98	17 nov. 99	17 nov. 2000
après 6 mois	/heure 11,83 \$ (11,66 \$)	/heure 12,01 \$	/heure 12,19 \$
après 96 mois	19,77 \$ (19,47 \$)	20,06 \$	20,36 \$

Augmentation générale

17 nov. 98	17 nov. 99	17 nov. 2000
1,5 %	1,5 %	1,5 %

Montant forfaitaire

Un montant de 500 \$ brut est versé les 14 janvier 99, 13 janvier 2000 et 11 janvier 2001 à tous les salariés inscrits sur la liste de paie les 17 novembre 98, 17 novembre 99 et 17 novembre 2000 respectivement.

• Primes

Soir : 0,55 \$/heure

Nuit : 0,70 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : 95 \$/an

Lunettes de sécurité prescrites : fournies par l'employeur, remboursement du coût d'achat jusqu'à un maximum de 100 \$, 1 fois/an ; remboursement jusqu'à un maximum de 50 \$/18 mois pour réparation de lunettes endommagées au travail

Outils spéciaux : 100 \$/an — soudeur-ajusteur, mécanicien/maintenance, ouilleur et technicien machine-outils ; l'employeur paie pour l'achat d'outils spéciaux inhérents à la tâche ou requis lors de la standardisation du système métrique

• Jours fériés payés

13 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
9 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier

Paie supplémentaire

Années de service	Montant
1 an	50 \$/an
4 ans	115 \$/an
9 ans	200 \$/an

• Droits parentaux

Les divers congés sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et ses règlements.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (32 000 \$) 34 000 \$

	2 ^e année	3 ^e année
	36 000 \$	38 000 \$

— décès ou mutilation par accident : (32 000 \$) 34 000 \$

	2 ^e année	3 ^e année
	36 000 \$	38 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % des gains hebdomadaires de base jusqu'à concurrence de 546 \$/sem. brut pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ou intervention chirurgicale dans un CLSC ou une clinique médicale ; 4^e jour, maladie

3. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des soins de base jusqu'à un maximum de 750 \$/an ; pour le salarié seulement, les prothèses seront remboursées à 80 % et un montant supplémentaire maximum de 250 \$ sera alloué à cet effet exclusivement

4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

9

Cosmair Canada inc. (Saint-Laurent)
et
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (162) 176
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 77 ; hommes : 99
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 98
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2001
- **Date de signature :** 7 décembre 98
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Quart de nuit

7,25 heures/j, 36,25 heures/sem. — salarié embauché après le 1^{er} décembre 98 **[N]**

• Salaires

1. Préposé aux retours **[N]**

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000
/heure 11,88 \$	/heure 12,15 \$	/heure 12,48 \$

2. Préposé aux commandes, 55 salariés

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000
/heure 17,42 \$ (17,15 \$)	/heure 17,69 \$	/heure 18,02 \$

3. Régleur électromécanicien III

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000
/heure 21,57 \$ (21,30 \$)	/heure 21,84 \$	/heure 22,17 \$

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000
0,27 \$/heure	0,27 \$/heure	0,33 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié permanent le 3 décembre 98 a droit à un montant de 250 \$ qui lui est versé au plus tard le 3 décembre 98.

• Primes

Soir : 0,90 \$/heure

Nuit : (1 \$) 1,10 \$/heure

Travail de soudure sanitaire : 0,45 \$/heure

Responsabilité : 0,25 \$/heure -- salarié possédant un certificat de mécanicien de machines fixes classe 4, qui voit au bon fonctionnement des appareils classés dans la catégorie «machines fixes»

Chef d'équipe : 0,40 \$/heure de plus que la classification la plus élevée qu'il supervise

• Allocations

Souliers ou bottines de sécurité : 1 paire/an jusqu'à un maximum de (90 \$) 100 \$

1 paire, au besoin — ouvrier de fabrication, mécanicien, électricien, régleur électromécanicien et préposé aux échantillonnages

Vêtements de travail : coût payé à 100 % par l'employeur

Nettoyage des vêtements de travail : assumé par l'employeur ou, au choix du salarié, 6,50 \$/sem. payable en 2 versements de 169 \$ deux fois/an, soit le ou vers le 1^{er} mai et le ou vers le 1^{er} novembre

• Jours fériés payés

13 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
20 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines et plus.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 6 jours/an à raison de 0,5 jour/mois. Lorsque le salarié a accumulé 6 jours de congé de maladie, les jours accumulés subséquentement seront remboursés à 100 % à la fin de chaque année. Au départ du salarié, les jours non utilisés sont remboursés à 100 %.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**Corporation Sherwood-Drolet Itée (Sherbrooke)
et
L'Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section
locale 922 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation : (145) 165**
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 165
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 98
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2001
- **Date de signature :** 17 décembre 98
- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 41 heures/sem. 1^{er} oct. 2000
40 heures/sem.

Quart de nuit

4 jours/sem., 41 heures/sem. 1^{er} oct. 2000
40 heures/sem.

• **Salaires**

Aide-planeur, homme de cour et autres occupations

	<u>1^{er} sept. 98</u>	<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2000</u>
	/heure	/heure	/heure
min.	8,72 \$ (8,50 \$)	8,94 \$	9,38 \$
max.	12,67 \$ (12,45 \$)	12,89 \$	13,33 \$

2. Presse lamination fibre de verre, presse courbage et autres occupations, 40 % des salariés

	<u>1^{er} sept. 98</u>	<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2000</u>
	/heure	/heure	/heure
min.	12,42 \$ (12,20 \$)	12,64 \$	13,08 \$
max.	13,27 \$ (13,05 \$)	13,49 \$	13,93 \$

3. Mécanicien d'entretien

	<u>1^{er} sept. 98</u>	<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2000</u>
	/heure	/heure	/heure
min.	15,77 \$ (15,05 \$)	15,99 \$	16,43 \$
max.	16,47 \$ (15,75 \$)	16,69 \$	17,13 \$

N.B. Le salarié qui a terminé sa période d'essai reçoit une augmentation de 0,15 \$/heure tous les 2 mois jusqu'à ce qu'il atteigne le salaire maximum de sa classe.

Augmentation générale

<u>1^{er} sept. 98</u>	<u>1^{er} sept. 99</u>	<u>1^{er} sept. 2000</u>
0,22 \$/heure	0,22 \$/heure	0,44 \$/heure

Ajustement

	<u>1^{er} sept. 98</u>
Hommes de métier	0,50 \$/heure

• **Primes**

Soir : (0,25 \$) 0,30 \$/heure

Coordonnateur : 1 \$/heure de plus que le taux maximum de sa classe

• **Allocations**

Équipement et vêtements sécuritaires : fournis par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité :

(50 \$) 55 \$/an — tous les salariés

1 paire d'été et 1 paire d'hiver maximum/an — salariés de l'entrepôt, de l'entretien et de la cour

Costume d'hiver :

145 \$/an maximum — salariés de l'entrepôt et de la cour fourni par l'employeur lorsque requis — salarié d'entretien

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8,5 %
15 ans	5 sem.	11 %
26 ans	6 sem.	12 %

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue pour (11,20 \$) 13,20 \$/sem./protection individuelle, 15,20 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 99 et 17,20 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 2000 ; (14,20 \$) 16,20 \$/sem./protection familiale, 18,20 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 99 et 20,20 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 2000

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 0,53 \$/heure régulière travaillée/salarié, 0,58 \$/heure à compter du 1^{er} septembre 98 et 0,63 \$/heure à compter du 1^{er} septembre 99

De plus, l'employeur contribue dans un régime d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour un montant équivalant à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 100 \$/an.

La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal
et
Le Syndicat des professionnelles et des professionnels de la STCUM

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (175) 161
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 30 ; hommes : 131
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} novembre 97
- **Échéance de la présente convention :** 11 janvier 2003
- **Date de signature :** 14 septembre 98
- **Durée normale du travail**

	10 janv. 99
7 heures/j, 35 heures/sem.	7,08 heures/j, 35,42 heures/sem.
9 janv. 2000	14 janv. 2001
7,17 heures/j, 35,83 heures/sem.	7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.

- **Salaires**

1. Analyste, ingénieur et autres occupations, 87 salariés

	11 janv. 98	10 janv. 99
	/an	/an
min.	39 479,82 \$ (38 705,70 \$)	40 269,42 \$
max.	58 150,37 \$ (57 010,16 \$)	59 313,38 \$

2. Avocat, notaire

	11 janv. 98	10 janv. 99
	/an	/an
min.	46 474,05 \$ (45 562,79 \$)	47 403,53 \$
max.	76 358,50 \$ (74 861,27 \$)	77 885,67 \$

Augmentation générale

11 janv. 98	10 janv. 99
2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié qui est au service de la Société au 14 septembre 98 a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 11 janvier 98 au 14 septembre 98. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 14 septembre 98.

- **Indemnité de vie chère**

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

Indice de base : 3^e année — septembre 98
 4^e année — septembre 99
 5^e année — septembre 2000

Mode de calcul

3^e année

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 99 par rapport à celui de septembre 98 est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

4^e et 5^e année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par les pourcentages sont intégrés aux taux de salaire les 9 janvier 2000, 14 janvier 2001 et 13 janvier 2002 respectivement.

- **Allocations**

Vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

(15 jours + 2 demi-journées/an) 13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée		Indemnité	
	1997-1998	1999-2003	1997-1998	1999-2003
1 an	1	4 sem.	3 sem. N	taux régulier
—	3 N	—	4 sem.	taux régulier
15 ans	15	5 sem.	5 sem.	taux régulier
25 ans	25	6 sem.	6 sem.	taux régulier

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée bénéficie des dispositions de la politique corporative d'assistance à la maternité.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 3 jours ouvrables consécutifs payés.

- **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

3. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime pour une protection individuelle et 75 % de la prime pour une protection familiale

4. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime pour une protection individuelle et 75 % de la prime pour une protection familiale

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

12

**La Société en commandite Gaz Métropolitain (plusieurs régions du Québec)
et
Le Syndicat des employés de Gaz Métropolitain inc.
— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (520) 480
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 19 ; hommes : 461
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** personnel technique et ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 97
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2000
- **Date de signature :** 5 juin 98
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérateur et aide-opérateur

12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem. — usine de liquéfaction, stockage et regazéification de gaz naturel et centre de contrôle du réseau

Répartiteur des volumes

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

• Salaires

1. Concierge, journalier

29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
/heure 20,02 \$ (19,70 \$)	/heure 20,42 \$	/heure 20,83 \$

Technicien au service III, appareteur et autres occupations, 100 salariés

29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
/heure 24,30 \$ (23,92 \$)	/heure 24,79 \$	/heure 25,29 \$

Opérateur de classe «A»

29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
/heure 26,78 \$ (26,36 \$)	/heure 27,32 \$	/heure 27,87 \$

Augmentation générale

29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
1,6 %	2 %*	2 %*

* Plus l'indemnité de vie chère, s'il y a lieu.

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 29 septembre 97.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base

1998 – 1999 — septembre 97

1999 – 2000 — septembre 98

Mode de calcul

1998 – 1999

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 98 par rapport à celui de septembre 97 excède 2 %, l'excédent sera payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

1999 – 2000

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 99 par rapport à celui de septembre 98 excède 2 %, l'excédent sera payé jusqu'à un maximum de 1 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage seront intégrés aux taux de salaire les 5 octobre 98 et 4 octobre 99 respectivement.

• Primes

Horaire :

	29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
(0,98 \$)	1 \$/heure	1,02 \$/heure	1,04 \$/heure
— début entre 12 h et 18 h			

	29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
(1,20 \$)	1,22 \$/heure	1,24 \$/heure	1,26 \$/heure
— début après 18 h			

	29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
Dimanche : (2,90 \$)	2,95 \$/heure	3,01 \$/heure	3,07 \$/heure

Utilisation d'outils personnels :

	29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
(0,53 \$)	0,54 \$/heure	0,55 \$/heure	0,56 \$/heure
— mécanicien «A» et carrossier			

	29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
(0,48 \$)	0,49 \$/heure	0,50 \$/heure	0,51 \$/heure
— mécanicien «C»			

29 sept. 97 5 oct. 98 4 oct. 99

0,29 \$/heure 0,30 \$/heure 0,31 \$/heure
— autres salariés

Travail dans des conditions dangereuses :

	29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
(1,45 \$)	1,47 \$/heure	1,50 \$/heure	1,53 \$/heure

pour le minimum de 1 heure et par tranche de 0,5 heure — salarié qui travaille à une hauteur ou à une profondeur dépassant 9 mètres du niveau du sol

	29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
(2,02 \$)	2,05 \$/heure	2,09 \$/heure	2,13 \$/heure

— travaux de réparation et/ou d'entretien sur la conduite suspendue à un pont, pour le minimum de 1 heure et par tranche de 0,5 heure

17

Garde :

1 fois le salaire horaire régulier/période de 8 heures
2 fois le salaire horaire régulier/période de 8 heures lors d'un jour férié

N.B. Les primes seront majorées du même pourcentage que celui accordé pour les taux de salaire au 5 octobre 98 et au 4 octobre 99.

Électricien avec licence «A2»

	29 sept. 97	5 oct. 98	4 oct. 99
(1,35 \$)	1,37 \$/heure	1,40 \$/heure	1,43 \$/heure

- **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux régulier
2 ans	15 jours	taux régulier
5 ans	20 jours	taux régulier
14 ans	25 jours	taux régulier
24 ans	30 jours	taux régulier

- **Congés supplémentaires**

Le salarié qui a atteint ou qui atteindra 60 ans d'âge ou 30 ans de service au cours de l'année civile a droit à 5 jours supplémentaires de vacances annuelles payées.

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée qui a complété 6 mois de service continu a droit à un congé de 20 semaines.

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 admissible à l'assurance emploi a droit à 95 % de son salaire régulier pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % du salaire régulier et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; à 95 % du salaire de base pour chacune des autres semaines, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

Sur demande écrite, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

- 2. Congé de paternité**

5 périodes de travail payées

Le salarié dont la conjointe accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement peut s'absenter pour 5 périodes de travail sans perte de salaire.

Sur demande écrite, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois suivant l'événement.

- 3. Congé d'adoption**

5 périodes de travail payées

Lors de l'adoption d'un enfant provenant d'un autre pays, le salarié peut s'absenter pour 5 périodes de travail sans perte de salaire.

Sur demande écrite, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois suivant l'événement.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

- 1. Congé de maladie**

Le salarié qui a complété 6 mois de service reçoit son salaire régulier à compter du 1^{er} jour d'absence jusqu'à concurrence de 6 mois.

- 2. Assurance salaire**

LONGUE DURÉE

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

- 4. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Épiciers unis Métro-Richelieu inc. (Montréal),
secteur transport, secteur entrepôt, secteur bureau,
secteur imprimerie
et
Le Syndicat des travailleurs et des travailleuses des
épiciers unis Métro-Richelieu — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 343

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 92 ; hommes : 251

- **Statut de la convention :** renouvellement

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

- **Échéance de la convention précédente :** 15 septembre 92

- **Échéance de la présente convention :** 15 septembre 2004

- **Date de signature :** 25 septembre 98

- **Durée normale du travail**

Bureau et imprimerie
37,5 heures/sem.

Entrepôt et transport
40 heures/sem.

• Salaires

HORS BUREAU

1. Relieur, magasinier et autres occupations

	18 oct. 98	12 sept. 99	17 sept. 2000
	/sem.	/sem.	/sem.
début	597,28 \$ (585,57 \$)	609,22 \$	621,40 \$
après 18 mois	674,68 \$ (661,45 \$)	688,17 \$	701,93 \$

2. Chauffeur de camion et 2 autres occupations, 120 salariés

	18 oct. 98	12 sept. 99	17 sept. 2000
	/sem.	/sem.	/sem.
début	753,65 \$ (645,03 \$)	768,72 \$	784,09 \$
après 18 mois	848,45 \$ (726,16 \$)	865,42 \$	882,73 \$

3. Contrôleur et 2 autres occupations

	18 oct. 98	12 sept. 99	17 sept. 2000
	/sem.	/sem.	/sem.
début	761,65 \$ (637,18 \$)	776,88 \$	792,42 \$
après 12 mois	857,05 \$ (716,99 \$)	874,19 \$	891,67 \$

N.B. Réintégration des salariés du secteur transport à la suite de l'entente conclue le 2 juillet 98.

BUREAU

1. Réceptionniste et 2 autres occupations

	18 oct. 98	14 mars 99	12 sept. 99
	/sem.	/sem.	/sem.
début	595,39 \$ (572,49 \$)	601,34 \$	613,37 \$
après 36 mois	667,50 \$ (641,83 \$)	674,17 \$	687,65 \$

12 mars 2000 17 sept. 2000 18 mars 2001

/sem.	/sem.	/sem.
619,50 \$	631,89 \$	644,53 \$
694,53 \$	708,42 \$	722,59 \$

2. Commis à la clientèle, commis aux achats et autres occupations, 46 salariés

	18 oct. 98	14 mars 99	12 sept. 99
	/sem.	/sem.	/sem.
début	622,60 \$ (598,65 \$)	628,83 \$	641,41 \$
après 36 mois	701,54 \$ (674,56 \$)	708,55 \$	722,72 \$

12 mars 2000 17 sept. 2000 18 mars 2001

/sem.	/sem.	/sem.
647,82 \$	660,78 \$	674,00 \$
729,95 \$	744,55 \$	759,44 \$

3. Responsable de l'ordonnancement des commandes

	18 oct. 98	14 mars 99	12 sept. 99
	/sem.	/sem.	/sem.
début	653,35 \$ (628,22 \$)	659,88 \$	673,08 \$
après 36 mois	737,17 \$ (708,82 \$)	744,54 \$	759,43 \$

12 mars 2000 17 sept. 2000 18 mars 2001

/sem.	/sem.	/sem.
679,81 \$	693,41 \$	707,28 \$
767,02 \$	782,36 \$	798,01 \$

Augmentation générale

	18 oct. 98	14 mars 99	12 sept. 99
hors bureau	2 %	—	2 %
bureau	4 %	1 %	2 %

	12 mars 2000	17 sept. 2000	18 mars 2001
hors bureau	—	2 %	—
bureau	1 %	2 %	2 %

N.B. Les taux de salaire et les primes seront renégociables pour les trois dernières années de la convention collective.

Montant forfaitaire

Un montant global de 5 900 000 \$ sera versé à l'ensemble des salariés à titre de montant forfaitaire et ce, au plus tard le 19 octobre 98.

19

• Primes

Soir : (0,75 \$) 0,80 \$/heure

Nuit : 0,90 \$/heure

Boni de Noël : le salarié inscrit sur la liste de paie le 15 décembre de chaque année a droit au boni suivant :

Ancienneté	Montant
3 mois	0,25 sem. de salaire
6 mois	0,50 sem. de salaire
9 mois	0,75 sem. de salaire
12 mois	1 sem. de salaire

N.B. Le salarié à temps partiel a droit à 2 % du salaire brut gagné entre le 1er novembre de l'année précédente et le 1er novembre de l'année en cours ou à 1 semaine de salaire au taux régulier au 1er novembre de l'année en cours, selon le moins élevé des deux.

• Allocations

Bottines ou souliers de sécurité :

2 paires/an — salarié du secteur transport
1 paire/an - salariés du secteur entrepôt, de l'imprimerie et opérateur d'imprimante à temps plein dans la section du traitement des données qui manipule des boîtes

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

10 jours/an

13 jours/an — salarié sur l'horaire de 12 heures

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,4 % pour chaque jour auquel il a droit.

• Congés mobiles

3 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,4 % pour chaque jour auquel il a droit.

• 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
22 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus au 30 avril de chaque année contractuelle a droit à un boni de vacances de 1 semaine de salaire. Le boni peut être payé en argent ou pris en temps, au choix du salarié.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a 20 semaines d'emploi a droit à un congé d'une durée n'excédant pas 20 semaines qu'elle peut répartir avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

L'employeur rembourse à la salariée la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire régulier et les prestations d'assurance emploi reçues pendant la durée du congé, le tout étant sujet à l'application du régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi tel que prévu par la Loi.

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, la durée de son congé sera celui déterminé par le certificat médical.

La salariée a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité pouvant aller jusqu'à 24 mois.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à (62 %) 75 % par l'employeur et à (38 %) 25 % par le salarié ; cependant, le salarié paie, au minimum, 100 % du coût de l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance vie

Il existe un régime d'assurance vie.

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à des congés de maladie dont le nombre varie selon son ancienneté :

Ancienneté	Nombre de jours
1 an	5 jours
2 ans	6 jours
3 ans	7 jours
4 ans	8 jours
5 ans	9 jours
7 ans	10 jours
8 ans	11 jours
9 ans	12 jours
10 ans	13 jours

Les jours non utilisés sont remboursables à la fin de chaque année au taux en vigueur. Le salarié peut toutefois convertir en congés personnels la moitié de ses crédits de maladie jusqu'à un maximum de 5 jours.

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,4 % pour chaque jour auquel il a droit.

3. Assurance salaire

Il existe un régime d'assurance salaire.

4. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires.

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

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (3,5 %) 4 % du salaire régulier/salarié à temps plein ; le salarié à temps plein doit contribuer dans la même proportion

N.B. Pour chaque salarié à temps plein à son emploi le 1er novembre 98 et qui a travaillé durant la période du 15 septembre 97 au 15 septembre 98, l'employeur verse, le 2 janvier 99, une somme de 650 \$ à un REER collectif FONDATION.

Pour chaque salarié à temps plein à son emploi le 15 septembre 98 et qui a travaillé durant la période du 15 septembre 98 au 15 septembre 99, l'employeur verse, le 2 janvier 2000, une somme de 650 \$ à un REER collectif FONDATION.

14

**Loblaw Québec ltée (plusieurs établissements de la région de Montréal)
et
Les travailleurs et les travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 700
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la présente convention :** 16 août 2001
- **Date de signature :** 20 août 98
- **Durée normale du travail**

Salarié régulier
8 heures/j, 40 heures/an

• **Salaires**

1. Aide-caissier

17 août 98	
	/heure
début	7 \$
après 2 400 heures	8 \$

2. Commis, 475 salariés

17 août 98

	/heure
début	7 \$
après 7 800 heures	11,60 \$

3. Boucher, boulanger et autres occupations

17 août 98

	/heure
début	7 \$
après 9 600 heures	13,25 \$

• **Primes**

Nuit : 0,80 \$/heure

Gérant adjoint : 1 \$/heure

Affectation temporaire à un poste de gérant de rayon : 50 \$/sem. minimum

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur 1 fois/an

Uniformes : 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 gagnés pendant l'année de référence.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Ce congé se termine 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

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée et une assurance maladie.

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié régulier au 1^{er} janvier de l'année en cours et tout salarié qui devient régulier après le 1^{er} janvier de l'année en cours ont droit à un crédit de congés occasionnels de 0,8 heure/40 heures travaillées ou payées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/an. Ces heures sont utilisées pour les

absences de 1 à 3 jours inclusivement et jusqu'à 5 jours inclusivement pour une absence par maladie.

Toute heure non utilisée ou non payée est payable au salarié vers le 15 janvier de chaque année.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,17 \$/heure/salarié

3. Régime de retraite

Prime : à compter du 16 août 99, l'employeur paie 0,30 \$/heure/salarié.

15

**Corporation hôtelière Canadien Pacifique
Le Château Frontenac (Québec)
et
Le Syndicat démocratique des salariés du Château
Frontenac — CSD**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (503) 500

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 200 ; hommes : 300

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

• **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 97

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002

• **Date de signature :** 2 septembre 98

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Chasseur et garçon/fille de table

1998 ⁽¹⁾	1999 ⁽¹⁾	2000 ⁽¹⁾
/heure 9,96 \$ (9,74 \$)	/heure 10,18 \$	/heure 10,41 \$
2001 ⁽¹⁾	2002 ⁽¹⁾	
/heure 10,70 \$	/heure 10,99 \$	

2. Préposé aux chambres, 120 salariés

1998 ⁽¹⁾	1999 ⁽¹⁾	2000 ⁽¹⁾
/heure 11,27 \$ (10,94 \$)	/heure 11,61 \$	/heure 11,95 \$
2001 ⁽¹⁾	2002 ⁽¹⁾	
/heure 12,43 \$	/heure 12,93 \$	

3. 1^{er} électricien et 2 autres occupations

1998 ⁽¹⁾	1999 ⁽¹⁾	2000 ⁽¹⁾
/heure 15,54 \$ (15,09 \$)	/heure 16,01 \$	/heure 16,49 \$
2001 ⁽¹⁾	2002 ⁽¹⁾	
/heure 17,15 \$	/heure 17,83 \$	

⁽¹⁾ Période de paie n° 1.

Augmentation générale

	1998 ⁽¹⁾	1999 ⁽¹⁾	2000 ⁽¹⁾
Salarié sans pourboire	3 %	3 %	3 %
Salarié avec pourboire	2,25 %	2,25 %	2,25 %
2001 ⁽¹⁾	2002 ⁽¹⁾		
4 %	4 %		
2,8 %	2,8 %		

⁽¹⁾ Période de paie n° 1.

Rétroactivité

Le salarié au service de l'employeur le 2 septembre 98 et le salarié qui a pris sa retraite après le 1^{er} janvier 98 ont droit à la rétroactivité des salaires pour la période couvrant le 1^{er} jour de la 1^{re} paie de 1998 au 1^{er} jour de la période de paie la plus rapprochée du 2 septembre 98. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 2 septembre 98.

• **Primes**

Affectation fractionnée : (1,50 \$) 1,75 \$/jour

Entraînement de personnel : 0,50 \$/heure ou partie d'heure

Nuit : 0,25 \$/heure pour une affectation temporaire — salarié dont la moitié des heures de travail se situe entre 0 h et 5 h

Pourboire :

15 % du montant total de la facture, payé par le client pour un service de boisson ou de nourriture — fonction de service aux chambres

15 % de l'addition d'un groupe «tour» de 15 clients adultes et plus lorsqu'il y a facture unique — serveur salle Champlain, café terrasse et bar 15 % — banquet

• **Allocations**

Couteaux personnels : réparés ou remplacés par l'employeur lorsque brisés — salarié régulier de la production alimentaire

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

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

Souliers ou bottines de sécurité :

	31 mars 99	31 mars 2000
(45 \$) 65 \$/an maximum,	70 \$/an maximum	75 \$/an maximum

— 1 fois/an, salariés des services techniques, de la cuisine, de l'économat, de l'approvisionnement, chasseurs, porteurs/banquets, préposés aux mini-bars **N** et préposés à l'entretien ménager **N**

Outils personnels : réparés ou remplacés par l'employeur lorsque brisés — salarié régulier de la maintenance

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congé mobile**

1 jour/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 % ou taux régulier
3 ans	15 jours	taux régulier
7 ans	20 jours	taux régulier
14 ans	25 jours	taux régulier
24 ans	30 jours	taux régulier

Paie supplémentaire

Le salarié à pourboires qui a moins de 5 ans de service continu au 1^{er} janvier a droit à 4 % des pourboires déclarés et/ou attribués durant l'année de référence. Le salarié à pourboires qui a 5 ans et plus de service continu au 1^{er} janvier a droit à 6 % des pourboires déclarés et/ou attribués durant l'année de référence.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

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

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

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

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.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié régulier à temps complet ; pour le salarié embauché après le 27 mars 95, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1 Congés de maladie

Le salarié régulier à temps complet qui a 1 an de service continu a droit à un maximum de 6 jours/an à raison de 1 jour/42 jours réguliers de travail ; à compter du 1^{er} janvier 99

et, par la suite au 1^{er} janvier de chaque année, il a droit à 8 heures/50 jours réguliers de travail, maximum 40 heures/an. Ces jours sont utilisés pour combler le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire ou dans le cas de maladie de moins de 4 jours.

2. Soins dentaires

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

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

16

La Société immobilière du Québec et Le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (182) 144
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 28 ; hommes : 116
- **Statut de la convention :** sentence arbitrale
- **Catégorie de personnel :** professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 95
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 99
- **Date de signature :** 4 septembre 98
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Agent de la gestion financière et 2 autres occupations

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an
éch. 1	29 835 \$ (29 835 \$)	30 434 \$
éch. 18	54 932 \$ (54 932 \$)	56 036 \$

2. Analyste de l'informatique et des procédés administratifs, 79 salariés

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an
éch. 1	30 885 \$ (30 885 \$)	31 506 \$
éch. 18	57 039 \$ (57 039 \$)	58 185 \$

3. Architecte

	1 ^{er} juill. 95	1 ^{er} janv. 98
	/an	/an
éch. 1	35 237 \$ (35 237 \$)	35 945 \$
éch. 14	57 527 \$ (57 527 \$)	58 683 \$ (58 683 \$)

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99
2 %	selon la politique salariale du gouvernement du Québec

Montant forfaitaire

Un montant égal à 0,5 % du taux de traitement annuel en vigueur au 1^{er} janvier 98 est versé au salarié au plus tard le 20 septembre 98 et ce, au prorata des heures payées pendant la période du 1^{er} avril 97 au 31 mars 98.

• Primes

Chef d'équipe : 5 % du taux de traitement

Isolement : le montant varie selon le secteur visé :

Salarié	Montant
avec dépendant(s)	min. 6 122 \$/an max. 14 614 \$/an
sans dépendant	min. 4 281 \$/an max. 8 289 \$/an

Rétention : 8 % du traitement annuel -- salarié entré en fonction avant le 30 juin 93 et dont le port d'attache est situé à Sept-Îles

Adaptation :

100 % de l'allocation d'isolement du secteur — 1^{re} année
66,6 % de l'allocation d'isolement du secteur — 2^e année
33,3 % de l'allocation d'isolement du secteur — 3^e année
— salarié autochtone qui réside dans un secteur isolé et qui est appelé à exercer ses fonctions de façon régulière en dehors du secteur

Disponibilité : 1 heure au taux régulier/période de 8 heures

Ambiance : 340 \$/an -- salarié qui travaille dans une institution pénale et qui, en raison de la nature de la fonction, est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées

• Allocations

Vêtements spéciaux : 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

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. Celle 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.

Lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical, mais 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.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité d'une durée de 6 semaines. 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 de service a droit à 93 % de son traitement 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 traitement hebdomadaire pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

La salariée qui ne participe pas à un régime de retraite a droit à une indemnité de 95 % de son traitement.

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 a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base durant 10 semaines.

La salariée à temps réduit 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 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 a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives 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 5 jours dont les 2 premiers sont 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 sans solde d'une durée maximale de 2 ans a 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

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié travaillant 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$
- salarié travaillant plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 1 jour/mois. Le salarié qui n'utilise pas ses congés les accumule sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation : l'employeur verse 66,67 % du salaire brut pour une période maximale de 52 semaines, l'assureur verse un montant égal à la différence entre 90 % du salaire net et 66,67 % du salaire brut ; pendant une période supplémentaire de 52 semaines, l'employeur verse 50 % du salaire brut et l'assureur verse un montant égal à la différence entre 90 % du salaire net et 50 % du salaire brut.

Par la suite, l'employeur verse 90 % du salaire net jusqu'à l'âge d'admissibilité à la retraite ou 65 ans.

Début : après l'épuisement des congés de maladie ou le cas échéant, le 6^e jour d'invalidité

4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie la pleine contribution sans excéder le moindre des montants suivants : 5 \$/mois/protection familiale et 2 \$/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), selon le cas.

**La Ville de Longueuil
et**

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 -- FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (175) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 ; hommes : 159

- **Statut de la convention** : renouvellement
 - **Catégorie de personnel** : ouvriers
 - **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 96
 - **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2001
 - **Date de signature** : 26 août 98
 - **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- Direction du traitement des eaux et opérateurs concierges/arénas et centre Olympia**
moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Concierge, journalier

	29 déc. 96	28 déc. 97
	/heure	/heure
début	13,09 \$ (12,90 \$)	13,29 \$
après 2 ans	16,36 \$ (16,12 \$)	16,61 \$

2. Aide-menuisier, aide-peintre et autres occupations, 42 salariés

	29 déc. 96	28 déc. 97
	/heure	/heure
début	13,96 \$ (13,76 \$)	14,18 \$
après 2 ans	17,46 \$ (17,20 \$)	17,72 \$

3. Technicien en instrumentation et contrôle

	29 déc. 96	28 déc. 97
	/heure	/heure
début	18,34 \$ (18,08 \$)	18,62 \$
après 2 ans	22,93 \$ (22,60 \$)	23,27 \$

Augmentation générale

29 déc. 96	28 déc. 97
1,5 %	1,5 %

N.B. Réouverture des négociations concernant l'augmentation générale pour 1999, 2000 et 2001.

Rétroactivité

Le salarié permanent ou à l'essai à l'emploi de la Ville, le salarié qui depuis le 28 décembre 96 a pris sa retraite, les ayants droit du salarié décédé après le 28 décembre 96 et le salarié auxiliaire qui a travaillé au moins 400 heures au cours de l'année 1997 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées ou payées depuis le 28 décembre 96.

Ajustement

Différentiel entre les classes : (0,36 \$)

1997	1998
0,365 \$/heure	0,37 \$/heure

- **Primes**

Quart : 2 fois le différentiel entre chaque classe -- salarié dont la journée régulière de travail débute après 12 h

Chef d'équipe : 3 fois le différentiel entre chaque classe ou la différence entre la classe du salarié et la classe 15 de l'échelle salariale, au choix du salarié

Ancienneté : — salarié permanent

Service	montant
5 ans	80 \$/an
10 ans	160 \$/an
15 ans	240 \$/an
20 ans	320 \$/an
25 ans	400 \$/an
30 ans	480 \$/an
35 ans	560 \$/an

- **Allocations**

Uniformes et vêtements de travail :

fournis par l'employeur selon les modalités prévues

50 \$/an -- salarié en place le 1^{er} mai, pour tenir compte des vêtements et équipements non prévus

Outils personnels :

	1997	1998	1999
(300 \$)	304,50 \$/an	309,06 \$/an	à négocier
— mécanicien-soudeur, mécanicien, homme de service, mécanicien de service et soudeur			

Assurance contre l'incendie et le vol -- outils : l'employeur paie la prime à 100 %

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1998	1999	
1 an	1 an	10 jours
2 ans	2 ans	15 jours
6 ans	5 ans N	20 jours
15 ans	15 ans	25 jours
26 ans	25 ans N	30 jours
		taux régulier

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit, à compter du 1^{er} jour d'absence, à son plein salaire et ce, dans tous les cas pour un maximum de 35 jours ouvrables pendant ladite absence. La salariée a droit à un congé dont le début est fixé par le médecin de la Ville en collaboration avec le médecin traitant. (Le congé se termine entre le 60^e et le 140^e jour de calendrier après l'accouchement.) La salariée peut, par la suite, bénéficier d'un congé supplémentaire de 18 semaines, conformément à la Loi sur les normes du travail. Le congé ne peut commencer avant la 16^e semaine précédant l'accouchement.

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**.

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

2. Congé de paternité

(2 jours payés) 5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

(2 jours payés) 5 jours, dont 3 sont payés

4. Congé parental **N**

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

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

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

RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 50 % par le salarié sauf pour mutilation ou décès accidentel et pour la protection des personnes à charge dont la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 5 jours.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont remboursés au salarié. Cependant, à compter de 1998, le salarié peut reporter à l'année subséquente un maximum de 3 jours plutôt que de se les faire payer.

Pour chacune des absences pour maladie qui dure plus d'un jour ouvrable, le salarié puise à même sa réserve de 5 jours et il est rémunéré pour les 2^e, 3^e et 4^e journées ouvrables consécutives.

Le salarié qui a épuisé sa banque de 5 jours de congés de maladie, bénéficie si nécessaire, d'une 6^e journée d'absence payée pour maladie. Cette journée n'est pas remboursable en fin d'année si elle n'est pas utilisée.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 100 % du salaire pour une période maximale de 1 an

Début : 5^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

4. Assurance maladie

Prime : payée à 82 % par l'employeur et à 18 % par le salarié

5. Soins dentaires

Prime : payée à 82 % par l'employeur et à 18 % par le salarié

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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.