

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

35

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (99-12-10)

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS ET BOISSONS			
Les Cuisines gaspésiennes Itée (Matane)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9258 — FTQ	1	3
TABAC			
Rothmans, Benson & Hedges inc. (Québec)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 261 - T — FTQ	2	3
VÊTEMENT			
Camoplast inc., groupe Vêtements Performance (Richmond)	Le Syndicat des travailleurs du vêtement de Richmond — CSD	3	5
PÂTES ET PAPIERS			
Uniforêt scierie-pâte inc., division pâte Port-Cartier	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 28 - 2-Q — FTQ	4	6
Produits forestiers Donohue inc. (Amos)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 227 — FTQ	5	7
Kruger inc. (Bromptonville), division du papier journal et du papier couché	Le Syndicat des travailleurs des pâtes et du papier de Bromptonville — CSN et La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt — CSN	6	9
MÉTAL PRIMAIRE			
Métallurgie Noranda inc. (Rouyn-Noranda) Fonderie Horne	Le Syndicat canadien des travailleurs de la mine Noranda — CSN	7	11
PRODUITS DU MÉTAL			
Sivaco Québec, division d'Ivaco inc. (Marieville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6818 — FTQ	8	13
Crown Cork & Seal Canada inc. (Montréal)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9222 — FTQ	9	14
Les Aciers Canam (Saint-Gédéon et Boucherville), division du Groupe Canam Manac inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ	10	15
APPAREILS ÉLECTRIQUES			
Alstom Canada inc. (Laprairie)	Le Syndicat national des travailleurs en accessoires électriques — CSN	11	17

Employeur	Syndicat	N°	Page
TRANSPORT			
Autobus Terremont Itée (Mascouche)	Le Syndicat d'Autobus Terremont Itée — CSN	12	19
La Société du transport de la Communauté urbaine de Québec	Le Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain — CSN	13	20
COMMERCE DE DÉTAIL			
Les Quincailliers de la Capitale inc. Ro-na L'entrepôt Québec	Le Syndicat des employés de Ro-na L'entrepôt Québec	14	22
INSTITUTIONS FINANCIÈRES			
L'Office municipal d'habitation de Montréal	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 — FTQ	15	23
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE			
L'Association patronale des institutions religieuses et des fabriques paroissiales du diocèse de Saint-Hyacinthe inc.	Le Syndicat national catholique des employés des institutions religieuses de Saint-Hyacinthe — CSN	16	25
SERVICES PERSONNELS			
Le Centre Sheraton Montréal	Le Syndicat des travailleurs du Centre Sheraton — CSN	17	26
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Hull	La Fraternité des policiers de Hull inc.	18	28
La Régie intermunicipale de police de la région sherbrookoise	L'Association des policières et policiers de la région sherbrookoise	19	30
La Ville de Québec	Le Syndicat professionnel de la police municipale de Québec	20	32

**Les Cuisines gaspésiennes Itée (Matane)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9258
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (67) 104
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 34 % ; hommes : 66 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 99
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2004
- **Date de signature :** 29 juillet 99
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
1. Salariés de la production, de l'emballage et de la sanitation,
100 salariés

	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
	/heure	/heure	/heure
après 600 heures	10,10 \$ (10,10 \$)	10,30 \$	10,50 \$
après 30 mois	11,00 \$ (11,00 \$)	11,22 \$	11,44 \$

2. Mécanicien

	1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
	/heure	/heure	/heure
après 600 heures	12,49 \$ (12,49 \$)	12,74 \$	13,00 \$
après 30 mois	15,62 \$ (15,62 \$)	15,93 \$	16,25 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
2 %	2 %

- **Allocations**
Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis
Vêtements et équipement de travail : fournis par l'employeur lorsque requis
- **Jours fériés payés**
(10) 12 jours/an
- **Congés mobiles**
Le salarié régulier a droit à des congés mobiles accumulés à raison de (1,176 %) 1,2 % du salaire gagné. Les jours non utilisés sont remboursés au salarié en fin d'année.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Elle peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du 7^e mois de grossesse, c'est-à-dire 90 jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. (La salariée doit reprendre son travail entre le 45^e jour et le 90^e jour de calendrier suivant l'accouchement.) Sur recommandation de son médecin, la salariée a droit à une prolongation de son congé ne pouvant excéder 6 mois.

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 ne peut s'absenter que pendant 2 jours sans solde.

4. **Congé parental** 

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité de la FTQ un montant équivalent à celui du salarié, soit 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié jusqu'à un maximum de 15 \$/an.

**Rothmans, Benson & Hedges inc. (Québec)
et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie,
section locale 261-T — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (360) 348
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 73 ; hommes : 275
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente:** 19 mars 2000

Échéance de la présente convention : 19 mars 2005

- **Date de signature :** 17 juin 99 — mémoire d'entente

- **Durée normale du travail**
7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.

Équipe de production de nuit et équipe régulière de nuit

7 heures/j, 35 heures/sem. payées pour 36,25 heures/sem.

Mécanicien de machines fixes

5 ou 6 jours/sem., 40 heures/sem. — équipe de nuit

- **Salaires**

1. Ouvrage général non classé/empaquetage des cigarettes

20 mars 2000

	/heure
après 2 mois	23,73 \$ (23,73 \$)
après 6 mois	24,33 \$ (24,33 \$)

2. Opérateur de machines à fabriquer les cigarettes et autres occupations, 74 salariés

20 mars 2000

	/heure
	34,37 \$ (34,37 \$)

3. Mécanicien de maintenance

20 mars 2000

	/heure
	40,07 \$ (40,07 \$)

- **Indemnité de vie chère** 

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : **2000** — mars 98 à février 99
2001 — mars 99 à février 2000
2002 — mars 2000 à février 2001
2003 — mars 2001 à février 2002
2004 — mars 2002 à février 2003

Mode de calcul

2000

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne des IPC de mars 99 à février 2000 par rapport à celle des IPC de mars 98 à février 99 est payé et majoré de 1 % jusqu'à un maximum de 4 %. Si l'augmentation de l'IPC se situe entre 3 % et 4 %, l'augmentation sera de 4 %. Si l'augmentation de l'IPC est de 4 % ou supérieur, l'augmentation des salaires de base sera égale à l'augmentation de l'IPC jusqu'à un maximum de 5 %.

2001, 2002, 2003 et 2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de calcul

Les montants déterminés par le pourcentage sont intégrés aux taux de salaire de base le 20 mars de chaque année.

- **Primes**

Soir : 0,60 \$/heure — salarié qui travaille selon l'horaire d'opération de 2 équipes sur des semaines normales de 36,25

heures/sem. et salarié qui travaille selon l'horaire d'opération de 3 équipes

Nuit : 0,85 \$/heure — salarié qui travaille seulement et régulièrement la nuit et salarié qui travaille selon l'horaire d'opération de 3 équipes

Mécanicien de machines fixes : 1 \$/heure — de 14 h à 22 h du lundi au jeudi, de 12 h à 16 h le samedi et de 8 h à 12 h le dimanche

Instructeur : 7 % du salaire

Heures irrégulières : 0,10 \$/heure — salarié qui travaille de façon permanente 36,25 heures/sem. et dont l'horaire est déplacé de moins de 1 heure/jour

Retraite : 1 350 \$ si ce montant est versé dans un REER ou 1 000 \$ après impôts s'il est remis au salarié

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : 50 \$/an

Lunettes de sécurité de prescription : 125 \$/24 mois

- **Jours fériés payés**

15 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux moyen ou taux régulier
3 ans	3 sem.	taux moyen ou taux régulier
10 ans	4 sem.	taux moyen ou taux régulier
15 ans	5 sem.	taux moyen ou taux régulier
20 ans	6 sem.	taux moyen ou taux régulier
25 ans	7 sem.	taux moyen ou taux régulier

- **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 d'une durée maximale de 18 semaines continues qui commence au plus tôt au début de la 16^e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement. La salariée peut également s'absenter sans salaire pour des examens liés à la grossesse.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté d'âge préscolaire ont droit à un congé d'une durée maximale de 34 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour la protection d'assurance vie facultative qui est payée à 100 % par le salarié

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

- salarié : 25 000 \$
- mutilation et décès accidentels : 25 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

- salarié : 10 000 \$, 20 000 \$ ou 30 000 \$
- conjoint : 10 000 \$ ou 5 000 \$
- enfant : 5 000 \$ ou 2 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire mensuel de base pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 27^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée ou privée ; à 100 % des frais de médicaments prescrits, services ambulanciers, soins d'un infirmier autorisé si recommandé par le médecin traitant et ce, jusqu'à un maximum de 20 périodes de 8 heures/an ; remboursement des frais encourus à l'extérieur du Québec pour services médicaux et ce, en cas de traitement d'urgence pour une maladie contractée hors du Québec, frais pour services reçus à l'hôpital en clinique externe ; remboursement des frais encourus à l'extérieur du Canada pour services médicaux en cas de traitement d'urgence pour une maladie contractée hors Canada ; frais d'hospitalisation jusqu'à un maximum de 75 \$/jour ; frais de chiropraticien, ostéopathe, podiatre, acupuncteur et massothérapeute maximum 650 \$/an/spécialiste, 750 \$/an à compter du 1^{er} janvier 2000, incluant les radiographies ; à 80 % des frais de psychologue ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention, diagnostics et urgences, restauration et chirurgie ; à 80 % des frais de couronnes et prothèses ; à 50 % des frais de réparation, 60 % à compter du 1^{er} janvier 2000 ; traitement orthodontique pour les enfants à charge de moins de 18 ans jusqu'à un maximum à vie de 2 200 \$/enfant ; les frais sont remboursés selon l'échelle de l'année précédente de l'Association dentaire du Québec jusqu'à un maximum de 2 000 \$/an pour l'ensemble des frais

5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes, verres et montures ou lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 200 \$/24 mois, 250 \$/24 mois à compter du 1^{er} janvier 2000 ; examen de la vue maximum 40 \$/24 mois ; remboursement de lentilles cornéennes uniquement dans le but de porter le degré de vision à 20/40 ou à la suite d'une opération de la cataracte, maximum 300 \$ à vie

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 7 % du salaire régulier.

Camoplast inc., groupe Vêtements Performance (Richmond) et Le Syndicat des travailleurs du vêtement de Richmond — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 80 % ; hommes : 20 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 novembre 98
- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2002
- **Date de signature** : 4 mai 99
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 39 heures/sem. ou 37,5 heures/sem.

Section «Hockey»

7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.
23 heures/sem. — fin de semaine

• Salaires

1. Entretien

	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
début	/heure 7,48 \$ (7,48 \$)	/heure 7,68 \$	/heure 7,88 \$
après 14 mois	8,41 \$ (8,41 \$)	8,61 \$	8,81 \$

2. Couturière, 90 salariées

	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
début	/heure 7,48 \$ (7,48 \$)	/heure 7,68 \$	/heure 7,88 \$
après 14 mois	8,63 \$ (8,63 \$)	8,83 \$	9,03 \$

3. Mécanicien classe 1

	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
début	/heure 13,52 \$ (13,52 \$)	/heure 13,72 \$	/heure 13,92 \$
après 14 mois	15,06 \$ (15,06 \$)	15,26 \$	15,46 \$

N.B. Il existe un système de rémunération au rendement et des salariés payés à la pièce.

Augmentation générale

1^{er} avril 2000 1^{er} avril 2001

0,20 \$/heure 0,20 \$/heure

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Inspection de produits : 0,25 \$/heure

Ancienneté : 2 % du salaire brut global des 12 derniers mois finissant avec la paie la plus rapprochée du 30 novembre — salarié qui a 12 mois d'ancienneté

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

6

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur.

4

Uniforêt scierie-pâte inc., division pâte Port-Cartier et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 28-2-Q — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (130) 107

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 3 ; hommes : 104

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 99

• **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2004

• **Date de signature :** 26 août 99

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Salarié sur rotation

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

• **Salaires**

1. Journalier, homme d'utilité et salarié de relève, 30 salariés

1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 17,84 \$ (17,32 \$)	/heure 18,45 \$	/heure 19,00 \$	/heure 19,43 \$	/heure 19,82 \$

2. Électricien classe « A » et mécanicien classe « A »

1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 23,06 \$ (22,39 \$)	/heure 23,67 \$	/heure 24,38 \$	/heure 24,81 \$	/heure 25,31 \$

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
3 %	0,61 \$/heure	3 %	0,43 \$/heure	2 %

• **Primes**

Représentant du Comité de santé et sécurité au travail : 25 \$/sem.

Remplacement du personnel de direction : 0,60 \$/heure travaillée, à la demande de l'employeur

Tournées d'inspection : 50 \$/mois — salarié de la brigade d'incendie

Détenteur d'un cours de secourisme : 200 \$/an — salarié qui a suivi et réussi un tel cours, maximum 20 salariés

Électricien licence «A2» : 10 % du salaire de base — électricien désigné par l'employeur

(Présence au travail : 300 \$/année civile — salarié permanent depuis le 1^{er} janvier et qui a perdu l'équivalent d'au plus 1 jour normal de travail pour maladie, mesures disciplinaires, accident de travail, retard, absence injustifiée et accident hors travail **(R)**)

(Représentant du comité d'entreprise : 25 \$/sem. **(R)**)

• **Allocations**

Bottes ou souliers de sécurité : (160 \$/an) fournis par l'employeur lorsque requis et remplacement au besoin — salarié qui a terminé sa période de probation

(N.B. Le salarié de relève reçoit la moitié du montant déterminé. Cependant, ce montant sera doublé s'il cumule 2 000 heures de travail et plus à la fin de l'année de référence **(R)**)

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

Lunettes personnelles prescrites ou verres de contact prescrits : 200 \$, maximum 1 paire/2 ans

Outils personnels : (200 \$) 300 \$/an — salarié d'entretien, sauf **(N)** journalier spécialisé

• **Jours fériés payés**

9 jours/an

• **Congés mobiles**

6 jours/an, soit 48 heures payées — salarié régulier de jour
4 jours/an, soit 48 heures payées — salarié régulier sur rotation

Le salarié de relève de jour a droit à 1 jour pour chaque bloc de 520 heures travaillées/année civile, maximum de 32 heures payées et le salarié de relève de quart a droit à 1 jour pour

chaque bloc de 550 heures travaillées/année civile, maximum de 36 heures payées **N**.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	4 sem.	8 %
12 ans	5 sem.	10 %
20 ans	6 sem.	12 %
25 ans	7 sem.	14 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé continu de 9 mois incluant ses semaines de vacances, s'il y a lieu. Elle peut cesser de travailler à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale.

Pendant les 6 premiers mois, l'employeur paie à la salariée une indemnité équivalant à 35 % de son salaire régulier.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie jusqu'à concurrence de 60 % de la prime totale ou moins si le montant de la prime d'assurance salaire, entièrement payée par le salarié, est supérieur à 40 % de la prime totale.

1. Assurance vie

PROTECTION DE BASE

Indemnité

— salarié : 2 fois le salaire annuel de base, maximum 100 000 \$; réduction de 50 % à l'âge de 65 ans ; terminaison à l'âge de 70 ans ou à la retraite si antérieure

— décès et mutilation accidentels : double indemnité ou montant selon la perte subie

— conjoint : 20 000 \$

— enfant de 24 heures à moins de 21 ans ou à moins de 25 ans s'il est étudiant : 10 000 \$

PROTECTION FACULTATIVE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité : 10 000 \$ à 200 000 \$ par tranche de 10 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum payable en vertu de la Loi sur l'assurance emploi et ce, pour une période maximale de 36 semaines pour le salarié régulier et de 26 semaines pour le salarié de relève

Début : 1^{er} jour, accident et hospitalisation ; 6^e jour ouvrable, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois, sous réserve des déductions applicables, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou à la retraite si antérieure. Cependant **N**, le maximum payable ne peut excéder 90 % du salaire net mensuel établi au début de l'invalidité et ce montant est indexé selon l'indice des prix à la consommation jusqu'à un maximum de 5 %.

Début : après les prestations de courte durée

N.B. Le salarié de relève n'est pas couvert par l'assurance salaire de longue durée.

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée au Canada, sans franchise ; soins d'urgence hors Canada remboursés à 100 % jusqu'à un maximum individuel de 4 000 000 \$, sans franchise ; autres frais médicaux remboursés à 100 % après une franchise de 15 \$/protection individuelle ou familiale ; honoraires d'infirmier, maximum 10 000 \$/année civile ; chiropraticien ou masseur, 15 \$/visite **N**, (400 \$/an maximum) maximum combiné de 300 \$/an ; physiothérapeute et thérapeute en réadaptation physique, maximum combiné de (thérapeute en réadaptation physique, maximum 400 \$/an) 500 \$/an ; orthophoniste, audiologiste, ostéopathe, podiatre, acupuncteur, naturopathe et ergothérapeute, maximum 400 \$/an ; radiographies par un chiropraticien, maximum 50 \$/an ; prothèses auditives, maximum 500 \$/3 ans ; plusieurs autres frais admissibles.

N.B. Cette garantie se termine à 70 ans ou à la retraite si antérieure.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et des soins préventifs, à 50 % des soins majeurs et ce, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne assurée ; frais orthodontiques remboursés à 50 % jusqu'à un maximum à vie de 1 500 \$/personne assurée ; les frais admissibles sont remboursables après une franchise globale de 25 \$/an.

7

5

Produits forestiers Donohue inc. (Amos) et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 227 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (160) 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 185
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 98
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2004
- **Date de signature** : 11 juin 99

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Horaire de 12 heures**

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

1 ^{er} oct. 99	1 ^{er} oct. 2000
moyenne de 41 heures/sem.	moyenne de 40 heures/sem.

- **Conducteur de machine à papier travaillant sur l'horaire 6/3**

moyenne de 37,33 heures/sem. *, payées pour 40 heures

* Mise en application d'un horaire de travail permettant aux salariés de la machine à papier de travailler sur des quarts de 12 heures donnant une moyenne de 40 heures/semaine.

- **Salaires**

- 1. Apprenti production

1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 20,43 \$ (19,90 \$)	/heure 20,93 \$	/heure 21,35 \$	/heure 21,78 \$	/heure 22,21 \$

- 2. Homme de métier «A», 53 salariés

1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 26,68 \$ (26,18 \$)	/heure 27,18 \$	/heure 27,72 \$	/heure 28,28 \$	/heure 28,84 \$

- 3. Conducteur de machine à papier n° 90

1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 34,22 \$ (33,72 \$)	/heure 34,72 \$	/heure 35,41 \$	/heure 36,12 \$	/heure 36,85 \$

- **Augmentation générale**

1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	2 %	2 %	2 %

- **Ajustements**

	1 ^{er} mai 99
Salariés de production	0,03 \$/heure

- **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure — entre 16 h et 24 h

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

Soir et nuit : 0,67 \$/heure — entre 20 h et 8 h, horaire de 12 heures

Contremaître remplaçant : (8 %) 1,50 \$/heure de plus que le taux le plus élevé du département concerné

- **Mécanicien de machines fixes :**

(0,25 \$) 0,30 \$/heure — classe 1

(0,10 \$) 0,15 \$/heure — classe 2

0,10 \$/heure [N] — classe 3

Habillage à la machine à papier : (0,30 \$) 0,50 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité, vêtements, équipements et/ou lunettes de sécurité :

	1999
250 \$/an	275 \$/an

Lunettes de sécurité de prescription : 170 \$/an maximum

Vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

1999

Outils : 250 \$/an — salariés des services d'entretien 275 \$/an

Assurance contre l'incendie — outils : la prime est payée à 100 % par l'employeur pour une couverture maximale de 2 500 \$/salarié — salarié tenu de fournir ses outils

Verres correcteurs : coût du verre pour le masque de soudure, 1 fois/an — soudeur

- **Jours fériés payés**

4 jours payés pour 48 heures/an

- **Congés mobiles**

1 congé/période de 60 jours de service, maximum 6 congés/an — salarié qui a moins de 1 an de service
6 congés/an — salarié qui a 1 an de service

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
1998-1999	2000-2003		
1 an	1	2 sem. (4 %)	4,8 % ou taux régulier*
4 ans	4	3 sem. (6 %)	7,2 % ou taux régulier*
9 ans	9	4 sem. (8 %)	9,6 % ou taux régulier*
20 ans	18 [N]	5 sem. (10 %)	12,0 % ou taux régulier*
25 ans	23 [N]	6 sem. (12 %)	14,4 % ou taux régulier*

* Majoré de 20 %.

- **Paie supplémentaire**

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} janvier et le 31 mai a droit à 4 heures de paie supplémentaire à son taux régulier pour chaque semaine de vacances.

- **Congés supplémentaires**

Après 25 ans de service, le salarié a droit à des vacances supplémentaires avec paie pendant l'année civile où il atteint :

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	2,4 %
61 ans	2 sem.	4,8 %
62 ans	3 sem.	7,2 %
63 ans	4 sem.	9,6 %
64 ans	5 sem.	12,0 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

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

- 2. **Congé d'adoption**

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

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

- **Avantages sociaux**

- **Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur, sauf pour les soins dentaires

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 2,5 fois le salaire annuel, maximum (60 000 \$)
65 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité
 — mutilation accidentelle : montant variable selon la perte subie

— retraité ou salarié de 65 ans d'âge : 5 000 \$

— conjoint : 5 000 \$* $\frac{1^{\text{er}} \text{ mars } 99}{10\,000 \*

— enfant : (1 000 \$ — moins de 1 an ; 2 000 \$ — 1 an et moins de 19 ans, 25 ans si étudiant à plein temps) 2 000 \$, 5 000 \$ à compter du 1^{er} mars 99 — 14 jours et moins de 21 ans, 25 ans si étudiant à plein temps

* Montant réduit à 500 \$ à la retraite du salarié et annulé à son décès.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire régulier pour une durée maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (2 200 \$) 2 300 \$/mois et 2 400 \$/mois pour toute invalidité qui débutera après le 1^{er} mai 2002

Début : à compter de la 53^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours ; remboursement à (80 %) 90 % des frais de médicaments génériques, à 80 % des frais de médicaments d'origine prescrits et autres frais admissibles après une franchise de 25 \$/an/salarié ou famille ; à 80 % des frais de chiropraticien, (20 \$) 25 \$/visite jusqu'à concurrence de 20 visites/an

4. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie un maximum de 8,50 \$/mois/protection individuelle, 11,62 \$/mois à compter du 1^{er} mars 99, 12 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2001, 13 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2002 et 14 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2003 ; 22 \$/mois/protection familiale, 26,34 \$/mois à compter du 1^{er} mars 99, 28 \$/mois à compter 1^{er} mai 2001, 31 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2002 et 33 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2003

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base ; à 50 % des frais majeurs jusqu'à un maximum de (1 000 \$) 1 500 \$/an/personne conjointement avec les soins de base ; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum de (1 000 \$) 1 500 \$ à vie/personne ; remboursement des frais selon les tarifs de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec de 1997 ; ceux de 1998 à compter du 1^{er} mai 99, ceux de 1999 à compter du 1^{er} mai 2000, ceux de 2000 à compter du 1^{er} mai 2001, ceux de 2001 à compter du 1^{er} mai 2002 et ceux de 2002 à compter du 1^{er} mai 2003

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais encourus pour l'achat de verres, montures ou lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 125 \$/2 ans/personne

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % de son salaire, 4,5 % à compter du 1^{er} mars 99, jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) du Régime de rentes du Québec plus 5 %, 6 % à compter du 1^{er} mars 99, du salaire en excédent du MAGA.

**Kruger inc. (Bromptonville),
 division du papier journal et du papier couché
 et
 Le Syndicat des travailleurs des pâtes et du papier de
 Bromptonville -- CSN
 et
 La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt
 — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 375

• **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 30 ; hommes : 345

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production et bureau

• **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 98

• **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2005

• **Date de signature :** 5 avril 99 — mémoire d'entente

• **Durée normale du travail**

Salarié d'usine

8 heures/j, 40 heures/sem.

Horaire d'été

39 heures/sem., payées pour 40 heures

Horaire de 7 jours

moyenne de 37,33 heures/sem.

Salarié de bureau

7 heures/j, 35 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU

1. Dactylo et 2 autres occupations

	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
début	/sem. 734,65 \$ (734,65 \$)	/sem. 749,35 \$	/sem. 764,40 \$	/sem. 779,80 \$
après 18 mois	749,70 \$ (749,70 \$)	764,75 \$	780,15 \$	795,90 \$
1^{er} juin 2002	1^{er} juin 2003	1^{er} juin 2004		
/sem. 795,55 \$	/sem. 811,30 \$	/sem. 827,40 \$		
811,65 \$	827,75 \$	844,20 \$		

2. Commis aux achats, commis à la paie et 4 autres occupations, 7 salariés

	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
début	/sem. 799,05 \$ (799,05 \$)	/sem. 815,15 \$	/sem. 831,60 \$	/sem. 848,40 \$
après 18 mois	821,10 \$ (821,10 \$)	837,55 \$	854,35 \$	871,50 \$
1^{er} juin 2002	1^{er} juin 2003	1^{er} juin 2004		
/sem. 865,20 \$	/sem. 882,35 \$	/sem. 899,85 \$		
889,00 \$	906,85 \$	925,05 \$		

3. Analyste

	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
début	/sem. 931,70 \$ (931,70 \$)	/sem. 950,25 \$	/sem. 969,15 \$	/sem. 988,40 \$
après 18 mois	978,25 \$ (978,25 \$)	997,85 \$	1 017,80 \$	1 038,10 \$
1^{er} juin 2002	1^{er} juin 2003	1^{er} juin 2004		
/sem. 1 008,00 \$	/sem. 1 028,30 \$	/sem. 1 048,95 \$		
1 058,75 \$	1 080,10 \$	1 101,80 \$		

USINE

1. Journalier et manoeuvre

	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
21,15 \$ (21,15 \$)	21,57 \$	22,00 \$	22,44 \$	22,89 \$	

2. Électricien «A», préposé aux instruments «A» et 3 autres occupations, 104 salariés

	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} janv. 2001
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
24,61 \$ (24,61 \$)	25,10 \$	25,35 \$	25,86 \$	26,12 \$	
1^{er} juin 2001	1^{er} janv. 2002	1^{er} juin 2002	1^{er} juin 2003	1^{er} juin 2004	
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	
26,64 \$	26,91 \$	27,45 \$	28,00 \$	28,56 \$	

3. Conducteur de machines à papier classe 77

	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} janv. 2001
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
28,19 \$ (28,19 \$)	28,75 \$	29,04 \$	29,62 \$	29,92 \$	
1^{er} juin 2001	1^{er} janv. 2002	1^{er} juin 2002	1^{er} juin 2003	1^{er} juin 2004	
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	
30,52 \$	30,83 \$	31,45 \$	32,08 \$	32,72 \$	

Augmentation générale

	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002	1 ^{er} juin 2003
	2 %*	2 %*	2 %	2 %	2 %
1^{er} juin 2004					
2 %					

* Ne s'applique pas au journalier, nettoyeur, préposé au ménage, apprenti/métier, journalier spécial/métier, manoeuvre/métier.

De plus, les hommes de métiers classe «B» et classe «C» ne sont pas assujettis à l'augmentation générale du 1^{er} juin 99.

Montant forfaitaire

Le salarié régulier et le salarié réserviste, sauf le salarié étudiant et les salariés en probation ou temporaires, activement au travail le 1^{er} juin 98 et qui ont travaillé un minimum de 900 heures, 800 heures pour le salarié de bureau, pendant la période du 1^{er} juin 97 au 31 mai 98, ont droit à un montant de 2 750 \$. Le salarié qui a travaillé moins que les heures mentionnées a droit au montant prévu au prorata des heures travaillées pendant la même période.

Le montant forfaitaire n'est pas inclus dans le calcul de la paie de vacances, de la rente de retraite ou de tout autre avantage et sera versé dans les 30 jours suivant le 5 avril 99.

Ajustements

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
3 ^e main/machines à papier	1 %	1 %	—
Aide-conducteur et conducteur de machines à papier	1 %	1 %	1 %
Métiers de classe «A»			
mécanique-électrique	1 %	1 %	1 %
Peintre «A»	1 %	—	—
Préposé à la production	1 %	1 %	—

• Primes

Soir : (0,40 \$) 0,20 \$/heure 1^{er} janv. 2003
0,40 \$/heure
— entre 16 h et 24 h, salarié de l'usine qui ne travaille pas sur l'horaire de 7 jours

Nuit : (0,45 \$) 0,25 \$/heure 1^{er} janv. 2003
0,50 \$/heure
— entre 0 h et 8 h, salarié de l'usine qui ne travaille pas sur l'horaire de 7 jours

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2000, les primes de soir et de nuit s'appliquent à tous les salariés sur des quarts de travail **[N]**.

• Jours fériés payés

6 jours/an payés pour 48 heures — salarié d'usine
6 jours + 2 demi-journées/an payés pour 7 jours — salarié de bureau

• Congés mobiles

5 jours/an — salarié qui a 1 an de service 1^{er} janv. 2000
6 jours/an
1 jour/10 semaines jusqu'à un maximum de 5 jours/an ; à compter du 1^{er} janvier 2000, 1 jour/8 semaines jusqu'à un maximum de 6 jours/an — salarié qui n'a pas complété 1 an de service

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1998-1999	2000-2004	
1 an	1	2 sem. taux moyen des 3 derniers mois ou taux régulier
4 ans	4	3 sem. taux moyen des 3 derniers mois ou taux régulier
9 ans	9	4 sem. taux moyen des 3 derniers mois ou taux régulier
18 ans	18	5 sem. taux moyen des 3 derniers mois ou taux régulier
25 ans	23 [N]	6 sem. taux moyen des 3 derniers mois ou taux régulier
30 ans	30	7 sem. taux moyen des 3 derniers mois ou taux régulier

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à une paie supplémentaire de vacances pour chaque semaine à laquelle il a droit comme suit :

Ancienneté	Montant		
	1998-1999	2000	2002
—	1 an [N]	1	—
5 ans	5 ans	5	25 \$/sem.
15 ans	15 ans	15	50 \$/sem.
			75 \$/sem. [N]
			100 \$/sem. [N]

Lorsqu'un salarié assujetti à l'horaire 4/2 est en vacances pendant une semaine où il aurait autrement travaillé 4 jours, il a droit à 8 heures/sem. pour chaque semaine de vacances prise pendant qu'il aurait autrement travaillé 4 jours.

Congés supplémentaires

Le salarié qui atteint l'âge de 65 ans pendant l'année courante et qui a au moins 25 ans de service continu au 31 décembre de l'année précédente a droit à un congé de vacances préretraite comme suit :

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	taux moyen des 3 derniers mois ou taux régulier
61 ans	3 sem.	taux moyen des 3 derniers mois ou taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

SALARIE RÉGULIER

Prime : l'employeur paie un maximum de (35,59 \$) 37,50 \$/mois/protection individuelle et de (57,59 \$) 60 \$/mois/protection familiale

SALARIE RÉSERVISTE

Prime : l'employeur paie un maximum de (68,06 \$) 70 \$/mois/protection individuelle et de (93,06 \$) 95 \$/mois/protection familiale

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié retraité
Indemnité :

— retraité : 5 000 \$ **N**

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 15 semaines payées au taux moyen de l'occupation. De plus, une période supplémentaire s'applique selon l'âge du salarié au début de l'absence comme suit :

Âge	Durée
40 ans	4 sem.
45 ans	8 sem.
50 ans	11 sem.

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié qui a 1 an d'ancienneté

Prestation : 50 % des gains mensuels au 1^{er} janvier précédant la date du début de l'invalidité jusqu'à un maximum de 1 800 \$/mois, 2 200 \$/mois à compter du 1^{er} juin 99, 2 400 \$/mois à compter du 1^{er} juin 2002 et ce, jusqu'à l'âge de la retraite sans réduction actuarielle

Début : à la 105^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié à la retraite jusqu'à 65 ans ; et **N** pour le salarié âgé de 55 ans et moins de 58 ans qui devient admissible à une prestation d'invalidité de longue durée et ce, jusqu'à la retraite anticipée ou le décès

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles après une franchise de 100 \$

4. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % de ses gains réguliers, 4,5 % à compter du 1^{er} janvier 99, jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MAGA) en vertu du Régime des rentes du Québec et 5 % des gains réguliers en excédent du MAGA, 6 % à compter du 1^{er} janvier 99.

7

Métallurgie Noranda inc. (Rouyn-Noranda)
Fonderie Horne

et

Le Syndicat des travailleurs de la mine Noranda
— CSN

11

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (620) 590

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 590

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 1^{er} mars 99

• **Échéance de la présente convention** : 1^{er} mars 2002

• **Date de signature** : 27 juillet 99

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

ou

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

• **Salaires**

1. Journalier

1 ^{er} mars 99	1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001
/heure	/heure	/heure
18,15 \$ (17,71 \$)	18,59 \$	19,03 \$

2. Briqueteur, ferblantier, menuisier et autres occupations, 88 salariés

1 ^{er} mars 99	1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001
/heure	/heure	/heure
22,47 \$ (22,03 \$)	22,91 \$	23,35 \$

3. Instrumentation

1 ^{er} mars 99	1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001
/heure	/heure	/heure
24,09 \$ (23,65 \$)	24,53 \$	24,97 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mars 99	1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001
0,44 \$/heure	0,44 \$/heure	0,44 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2001 — janvier 2000
2002 — janvier 2001

Mode de calcul

2001

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de janvier 2001 par rapport à celui de janvier 2000 excède 4 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe 1.

2002

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires à la 1^{re} période de paie suivant la publication de l'IPC de janvier 2001 et janvier 2002 respectivement.

- **Primes**

Après-midi : 0,55 \$/heure — horaire de 8 heures, début entre 12 h et 19 h

Nuit : début entre 19 h et 5 h
0,60 \$/heure — horaire de 8 ou **N** 10 heures
0,76 \$/heure — horaire de 12 heures

Samedi : 1 \$/heure — salarié qui travaille sur des opérations consécutives ou continues, lorsqu'il s'agit d'une journée régulière de travail

Dimanche : 0,5 fois le taux horaire de base pour chaque heure travaillée entre 7 h ou 8 h le dimanche et 7 h ou 8 h le lundi

Disponibilité : 200 \$/sem.

- **Allocations**

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque endommagés ou perdus au cours du travail, sauf lorsqu'il y a négligence du salarié

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

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
1 an	2 sem.	(4 %)	4,50 %
4 ans	3 sem.	(6 %)	6,75 %
9 ans	4 sem.	(8 %)	9,00 %
(14) 15 ans	(4) 5 sem.	(9 %)	11,00 %
18 ans	5 sem.	(11 %)	11,75 %
23 ans	6 sem.	(12 %)	13,50 %
30 ans	7 sem.	(14 %)	14,00 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend en tout ou en partie ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 avril reçoit le plus élevé de ces 2 montants : soit 20 % supplémentaires de sa paie de vacances ou 125 \$ supplémentaires/semaine de vacances.

Cependant, une exception sera faite pour la période du 20 décembre au 5 janvier inclusivement de chaque année, où une telle prime ne sera pas payée.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : (40 000 \$) 45 000 \$
- mort accidentelle : (40 000 \$) 45 000 \$ supplémentaires
- salarié retraité ou âgé de 65 ans : diminution de 20 %/an, jusqu'à un minimum de 10 000 \$ sans limite d'âge

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE **N**

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

- conjoint : 20 000 \$ maximum
- enfant : 15 000 \$ maximum

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 520 \$/sem., 530 \$/sem. à compter du 27 juillet 99, 540 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2000 et 550 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2001 pour une période maximale de 39 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (1 600 \$) 1 700 \$/mois pour une durée maximale de 2 ans comprenant la durée des prestations de l'assurance emploi ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après les prestations de courte durée et une fois versée toute prestation d'assurance emploi

N.B. Le salarié non admissible au régime de rentes du Québec recevra 500 \$/mois tant qu'il ne reprendra pas un travail ou ne rencontrera pas les conditions requises pour recevoir les prestations d'invalidité du RRO.

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : frais de chiropraticien, acupuncteur, ostéopathe, naturopathe, massothérapeute, podologue, chirurgien, pédicure jusqu'à un maximum de (400 \$) 450 \$/12 mois incluant 25 \$ pour radiographies ; remboursement à 90 %

des frais d'un psychologue jusqu'à concurrence de (500 \$) 550 \$/an ; frais de lunettes, verres de contact jusqu'à un maximum de 200 \$/24 mois/personne ; examen de la vue 1 fois/24 mois/personne ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés: remboursement à 80 % des soins préventifs et de restauration et dans certains cas, des prothèses dentaires après une franchise de 25 \$/personne ou 50 \$/famille ; à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 1 800 \$ pour conjoint et enfants dépendants de moins de 26 ans encore à l'école ; frais remboursés conformément au barème pour honoraires dentaires en vigueur pour l'année courante et ce, jusqu'à un maximum de (1 800 \$) 1 900 \$/an

5. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

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

2. Tréfileur, conducteur de chariot élévateur et cloutier, 150 salariés

1 ^{er} sept. 99	1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001
/heure 20,96 \$ (20,76 \$)	/heure 21,16 \$	/heure 21,41 \$

3. Chef de groupe atelier mécanique

1 ^{er} sept. 99	1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001
/heure 23,16 \$ (22,96 \$)	/heure 23,36 \$	/heure 23,61 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} sept. 99	1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001
0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,25 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié permanent et le salarié ayant des droits de rappel au 1^{er} septembre 88, dont la tâche est mise à l'horaire de 12 heures — 7 jours, qui est inscrit selon cet horaire et qui effectue du travail selon cet horaire recevra une somme forfaitaire unique de 5 000 \$ au cours de la période de paie qui suit immédiatement le début de son travail selon un tel horaire. Ce salarié ne recevra cette somme qu'une seule fois en cours d'emploi.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de novembre 99 par rapport à celui d'août 99.

Mode de paiement

Le montant est intégré aux taux de salaire à compter de la 1^{re} paie du mois suivant la publication de l'IPC concerné. Le premier ajustement sera effectué sur la paie de la 1^{re} semaine complète de janvier 2000 et ainsi de suite tous les 3 mois jusqu'à la fin de la présente convention.

• Primes

Soir : 0,35 \$/heure

Nuit : 0,55 \$/heure

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

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

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

8

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (335) 330
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 330
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2002
- **Date de signature :** 23 septembre 99
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Horaire de 12 heures — 7 jours/sem.
moyenne de 42 heures/sem.
Horaire de 12 heures — 6 jours/sem.
moyenne de 36 heures/sem. payées pour 38 heures
- **Salaires**

1. Préposé à l'entretien ménager

1 ^{er} sept. 99	1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001
/heure 19,16 \$ (18,96 \$)	/heure 19,36 \$	/heure 19,61 \$

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

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	8 %
10 ans	4 sem.	10 %
16 ans	5 sem.	12 %
28 ans	5 sem.	14 %

Paie supplémentaire

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 90 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 40 000 \$	<u>1^{er} sept. 2001</u> 45 000 \$
— décès et mutilation accidentels : 40 000 \$	<u>1^{er} sept. 2001</u> 45 000 \$
— conjoint : 7 500 \$	<u>1^{er} sept. 2001</u> 9 500 \$
— enfant : 5 000 \$	<u>1^{er} sept. 2001</u> 6 500 \$
— retraité : (3 500 \$) 4 500 \$	

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; (4^e) 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : (1 000 \$) 1 100 \$/mois, 1 200 \$/mois à compter du 1^{er} septembre 2001 pour une période maximale de 10 ans

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

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits après une franchise de 1 \$/prescription ; coût d'une chambre semi-privée ; à 80 % des frais de chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe et naturopathe, 35 \$/visite, maximum 1 000 \$/an/personne et 45 \$/an pour radiographie ; à 80 % des verres correcteurs et lentilles cornéennes incluant l'examen de la vue jusqu'à un maximum de (225 \$) 250 \$/2 ans, 275 \$ à compter du 1^{er} septembre 2000 et 300 \$ à compter du 1^{er} septembre 2001.

4. Soins dentaires

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

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

9

Crown Cork & Seal Canada inc. (Montréal)
et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9222
— FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 135

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 11 ; hommes : 123

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 99

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

• **Date de signature** : 16 juillet 99

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

Département de la lithographie
5 jours/sem., 35 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/j, moyenne de 40,25 heures/sem.

• **Salaires**

1. Inspection

1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
/heure 18,589 \$ (18,559 \$)	/heure 18,619 \$	/heure 18,649 \$

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

1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
/heure 19,02 \$ (18,96 \$)	/heure 19,08 \$	/heure 19,14 \$

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

1 ^{er} avril 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000
/heure 30,82 \$ (30,82 \$)	/heure 31,44 \$	/heure 32,07 \$

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

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1981 = 100

Indice de base : mars 99

Mode de calcul

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

Mode de paiement

Un montant non intégré au taux de salaire sera payé trimestriellement. Cependant, le montant payable est intégré au taux de salaire à compter du 1^{er} avril de l'année suivante.

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

- **Primes**

Après-midi* : 0,60 \$/heure

Nuit* : 0,25 \$/heure

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

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

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

Chef mécanicien : 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Utilisation du vernis — département de la lithographie : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — pressier et margeur

Cuisson par four ultra violet — département de la lithographie :

0,25 \$/heure — pressier

0,20 \$/heure — margeur

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

- **Allocations**

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

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

8 jours/an

- **Congés mobiles**

4 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

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

N.B. Un boni de vacances de 40 \$/semaine est payé à tout salarié qui a droit à 2 semaines de vacances et plus.

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

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

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

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

4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

10

Les Aciers Canam (Saint-Gédéon et Boucherville),
division du Groupe Canam Manac inc.
et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (475) 480

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 11 ; hommes : 469

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 31 juillet 99

- **Échéance de la présente convention** : 31 janvier 2004

- **Date de signature** : 10 février 99

- **Durée normale du travail**

Équipe de jour

8,17 heures/j, 40,83 heures/sem.

N.B. L'employeur pourra réduire la semaine de travail à 40 heures lorsque les besoins de production le permettront.

Équipe de soir

9,75 heures/j, 39 heures/sem.

Équipe de nuit

5 j/sem., 30 heures/sem. payées pour 37,5 heures
(5 j/sem., 32 heures/sem. payées pour 40 heures — équipe de peinture **R**)

Horaire de fin de semaine

32 heures/sem. payées pour 38 heures

- **Salaires**

1. Aide général, préposé laine et autres occupations, 161 salariés

	1 ^{er} févr. 99	7 févr. 2000	5 févr. 2001	4 févr. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	12,02 \$ (11,79 \$)	12,26 \$	12,51 \$	12,89 \$
après 5 ans	15,03 \$ (14,74 \$)	15,33 \$	15,64 \$	16,11 \$

3 févr. 2003

/heure
13,27 \$
16,59 \$

2. Chef de groupe usine 4, chef de groupe peinture et chargement et autres occupations

	1 ^{er} févr. 99	7 févr. 2000	5 févr. 2001	4 févr. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	13,51 \$ (13,28 \$)	13,75 \$	14,00 \$	14,38 \$
après 5 ans	16,89 \$ (16,60 \$)	17,19 \$	17,50 \$	17,97 \$

3 févr. 2003

/heure
14,76 \$
18,45 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} févr. 99	7 févr. 2000	5 févr. 2001	4 févr. 2002	3 févr. 2003
	0,30 \$/heure*	0,30 \$/heure	0,31 \$/heure	0,47 \$/heure	0,48 \$/heure

* De ce montant, 0,01 \$/heure est affecté à l'ajustement de la prime au régime des soins dentaires.

N.B. Ces montants sont accordés sur le taux maximum de l'échelle salariale.

- **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Fin de semaine : 0,60 \$/heure payée — horaire de fin de semaine

Peintre au fusil : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — préposé à la peinture au fusil

Assembleurs et inspecteur dimensionnel : 0,20 \$/heure

Soudeur responsable du convoyeur : 0,25 \$/heure

Opérateur profileuse 5 : 0,10 \$/heure

Ajusteur de profileuse : 0,25 \$/heure

Opérateur-répartiteur : 0,25 \$/heure

Responsable du poinçon **N** : 0,10 \$/heure

Responsable maintenance des profileuses Boucherville : 0,50 \$/heure

Distributeur de poutrelles : 0,11 \$/heure

Réparation de soudure : 0,40 \$/heure

Assiduité : le salarié a droit à une prime selon le nombre de semaines travaillées dans l'année civile concernée :

HEURES D'ABSENCES	HEURES PAYÉES		
	A	B	C
0	24	18	12
0 h 01 à 10 h	16	12	8
10 h 01 à 20 h	8	6	4
20 h 01 et plus	0	0	0

A = 48 semaines et plus

B = entre 39 et 47 semaines

C = entre 26 et 38 semaines

Participation/heures supplémentaires **N** : 1 heure à taux régulier/15 heures supplémentaires, maximum 10 heures/an

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottines de sécurité :

(0,07 \$) 0,08 \$/heure travaillée 1^{er} févr. 2002
0,10 \$/heure

variable entre (0,10 \$) 0,11 \$ et (0,31 \$) 0,32 \$/heure travaillée

1^{er} févr. 2002

entre 0,13 \$ et 0,34 \$/heure — salariés de certaines occupations

- **Jours fériés payés**

Ancienneté **Nombre de jours**

moins de 1 an	8 jours/an
1 an	9 jours/an
2 ans	10 jours/an
3 ans	11 jours/an
4 ans	8 jours/an

- **Congés mobiles**

4 jours/an — salarié qui a 4 ans de service

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
7 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	3 sem.	8,5 %
12 ans	4 sem.	9,5 %
20 ans	4 sem.	10,0 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

RÉGIME DE BASE

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

RÉGIME OPTIONNEL

Prime : le salarié paie 100 % de la prime pour une assurance vie, une assurance décès et mutilation accidentels, une assurance salaire de longue durée et 50 % pour une assurance maladie

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel
- décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 500 \$

RÉGIME OPTIONNEL

Indemnité :

- salarié : 1, 2 ou 3 fois le salaire annuel
- décès et mutilation accidentels : 1 à 10 unités de 10 000 \$
- conjoint : 1 à 5 unités de 5 000 \$
- enfant : 1 à 5 unités de 2 500 \$

2. Congés de maladie

Au 31 décembre, le salarié qui a 7 ans d'ancienneté et plus a droit à (3) 4 jours payés, (24) 32 heures, avec les congés des fêtes de Noël et du Jour de l'An en compensation de congés de maladie. Le salarié qui a moins de 7 ans d'ancienneté a droit à (1) 2 jours payés, (8) 16 heures, au prorata des heures travaillées au cours de l'année, soit une moyenne totale de 1 840 heures effectivement travaillées.

Les jours non utilisés sont payés avec la dernière paie de décembre suivant l'année d'acquisition.

3. Assurance salaire

RÉGIME DE BASE

COURTE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire

RÉGIME OPTIONNEL

COURTE DURÉE

Prestation : 15 % du salaire, salaire maximum de 42 500 \$

LONGUE DURÉE

Prestation : 10 % du salaire, salaire maximum de 42 500 \$

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Frais assurés : remboursement à 75 % pour les premiers 2 500 \$/an/famille et à 100 % par la suite et ce, sans franchise ; coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 75 % des frais de spécialistes incluant acupuncture et massothérapie, maximum 22,50 \$/visite jusqu'à un maximum global de 450 \$/an/personne ; à 75 % des soins psychologiques, maximum

22,50 \$/visite jusqu'à un maximum global de 450 \$/an/personne ; à 75 % des appareils thérapeutiques ; autres frais admissibles

RÉGIME OPTIONNEL

Frais assurés : remboursement à 90 % pour les premiers 1 500 \$/an/famille et à 100 % par la suite et ce sans franchise ; remboursement à 90 % des frais de spécialistes incluant acupuncture et massothérapie, maximum 27 \$/visite jusqu'à un maximum global de 600 \$/an/personne ; à 90 % des soins psychologiques, maximum 27 \$/visite/jusqu'à un maximum global de 600 \$/an/personne ; à 90 % des appareils thérapeutiques ; autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie (0,17 \$) 0,18 \$/heure travaillée/salarié régulier

6. Soins oculaires

RÉGIME DE BASE

Frais assurés : examen de la vue, maximum 30 \$/24 mois/personne

7. Régime de retraite

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

17

11

Alstom Canada inc. (Laprairie)

et

Le Syndicat national des travailleurs en accessoires électriques — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (189) 146
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 144
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 21 février 99
- **Échéance de la présente convention :** 21 février 2003
- **Date de signature :** 20 août 99
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérateur de four

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

• Salaires

1. Aide général, journalier et manoeuvre

20 août 99	21 févr. 2000	21 févr. 2001	21 févr. 2002
/heure 18,67 \$ (18,39 \$)	/heure 18,99 \$	/heure 19,32 \$	/heure 19,71 \$

2. Assembleur ajusteur, fileur électrique et autres occupations, 58 salariés

20 août 99	21 févr. 2000	21 févr. 2001	21 févr. 2002
/heure 20,28 \$ (19,98 \$)	/heure 20,63 \$	/heure 21,00 \$	/heure 21,42 \$

3. Mécanicien, assembleur et autres occupations

20 août 99	21 févr. 2000	21 févr. 2001	21 févr. 2002
/heure 21,16 \$ (20,85 \$)	/heure 21,53 \$	/heure 21,91 \$	/heure 22,35 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 15 % de moins que le taux horaire régulier de sa classe, 10 % de moins après 4 mois, 5 % de moins après 8 mois et le taux de la classe après 1 an.

Augmentation générale

20 août 99	21 févr. 2000	21 févr. 2001	21 févr. 2002
1,5 %	1,75 %	1,75 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de la compagnie le 20 août 99 a droit à un montant équivalant à 1,5 % du salaire gagné pour toutes les heures travaillées entre le début de la période de paie suivant le 21 février 99 et le début de la 1^{re} période de paie suivant le 20 août 99. Le montant est versé en entier avec la 3^e paie suivant le 20 août 99.

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 1999 — janvier 99
 2000 — janvier 2000
 2001 — janvier 2001
 2002 — janvier 2002

Mode de calcul

1999

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,062 point d'augmentation de l'IPC excédant 2 %. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 99 par rapport à celui de janvier 99.

2000

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,062 point d'augmentation de l'IPC excédant 2,5 %. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2000 par rapport à celui de janvier 2000.

2001 et 2002

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,062 point d'augmentation de l'IPC excédant 2,25 %. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire sera payé à compter du début de la 1^{re} période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

Cependant le montant en vigueur à la fin de chaque année sera intégré aux taux de salaire, s'il y a lieu, à compter du début de la 1^{re} période de paie suivant les 21 février 2000, 21 février 2001, 21 février 2002 et 21 février 2003 respectivement.

• **Primes**

Soir : 0,70 \$/heure — de 16 h à 24 h 24 févr. 2002
0,75 \$/heure

Nuit : (0,85 \$) 0,90 \$/heure — de 0 h à 8 h 24 févr. 2002
0,95 \$/heure

Samedi : (1,05 \$) 1,10 \$/heure 24 févr. 2002
1,15 \$/heure

— opérateur surveillant - four 24 févr. 2002
2,10 \$/heure

Dimanche : (2 \$) 2,05 \$/heure 24 févr. 2002
0,80 \$/heure

— opérateur surveillant - four 24 févr. 2002
0,80 \$/heure

Chef d'équipe : (0,60 \$) 0,75 \$/heure

(Électricien classe «A2» : 0,40 \$/heure — travaux de construction électrique pour lesquels la licence d'électricien «A2» est requise **R**)

Assembleur ajusteur : 0,15 \$/heure — travail dans la cour à des travaux de montage et qui ne bénéficie pas des frais de déplacements extérieurs

• **Allocations**

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : (85 \$) 90 \$/an 21 févr. 2002
95 \$/an

Verres de sécurité prescrits : 70 \$/an — coût d'achat ou de remplacement de verres et/ou montures, lorsque requis

N.B. Sur demande, l'employeur fournit gratuitement 1 monture/an.

Outils : 125 \$/an maximum 4^e année
130 \$/an maximum

— machiniste qui a 1 an d'ancienneté à ce titre

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **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 maximale de 20 semaines qui pourra être prolongé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite.

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.

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 doit fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire.

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

N.B. L'employeur prend une assurance vie supplémentaire de 25 000 \$ pour le salarié qui doit travailler sur un chantier et le chauffeur coursier.

1. Congé de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 6 jours/an non cumulatifs et non monnayables. Ces jours ne peuvent servir qu'à combler la période de carence prévue au régime d'assurance salaire.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif un montant équivalant à (2,5 %) 2,75 % du salaire, 3 % à compter de la 1^{re} période de paie suivant le 21 février 2000, 3,25 % à compter de la 1^{re} période de paie suivant le 21 février 2001 et 3,5 % à compter de la 1^{re} période de paie suivant le 21 février 2002 et ce, pour chaque salarié qui a terminé sa période de probation.

12

**Autobus Terremont Itée (Mascouche)
et
Le Syndicat d'Autobus Terremont Itée — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 124
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 ; hommes : 69
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : chauffeurs et salariés de garage
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 99
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2003
- **Date de signature** : 6 juillet 99

• Durée normale du travail

Chauffeur d'autobus scolaire

5 jours/sem., selon les besoins et les exigences du service

Chauffeur d'autobus urbain

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Chauffeur remplaçant

5 jours/sem., (43) 42 heures/sem.

	<u>1^{er} oct. 99</u>	<u>1^{er} oct. 2000</u>
	41 heures/sem.	40 heures/sem.

Salarié de garage

5 jours/sem., (42) 40 heures/sem.

Préposé au lavage d'autobus, homme de cour et gardien

minimum (42) 40 heures/sem.

19

• Salaires

1. Chauffeur de minibus scolaire

<u>27 août 99</u>	
	/heure
début	8,72 \$ (8,63 \$)
5 ans	10,90 \$ (10,79 \$)

2. Chauffeur d'autobus scolaire, 70 salariés

<u>27 août 99</u>	
	/heure
début	9,60 \$ (9,50 \$)
5 ans	12,00 \$ (11,88 \$)

3. Chef d'équipe/garage

<u>27 août 99</u>	
	/heure
début	17,33 \$ (17,16 \$)

Augmentation générale

27 août 99

1 %

N.B. : Les 27 août 99, 27 août 2000, 27 août 2001 et 27 août 2002, les taux de salaire seront indexés d'un pourcentage égal au taux d'indexation versé par la commission scolaire à la compagnie. Cependant, au 27 août 99, l'avance de 1 % déjà versée au 1^{er} avril 99 est déduite de l'indexation. Pour les chauffeurs scolaires, le salaire est réajusté à compter de la 1^{re} journée de transport scolaire.

• Primes

Lavage des autobus :

33,33 % du taux horaire de l'homme de service — salarié de garage d'abord et ensuite chauffeur, après la semaine normale de travail

4,50 \$ — chauffeur, pendant la semaine normale de travail ou à domicile

Rétention : 10 % du salaire hebdomadaire régulier pour les 20 dernières semaines ouvrables complètes du calendrier scolaire — chauffeur d'autobus scolaire

• Allocations

Bottines de sécurité : 1 paire/an — gardien, homme de cour, mécanicien et homme de service

Bottes de caoutchouc de sécurité : 1 paire/an — préposé au lavage

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis, selon les modalités prévues. L'employeur renouvelle les uniformes 1 fois/18 mois et paie un maximum de 685 \$ pour les hommes et 750 \$ pour les femmes.

Outils personnels : 300 \$/an

• **Jours fériés payés**

11 jours/an — chauffeur urbain
12 jours/an — salarié de garage

N.B. Pour le gardien et l'homme de cour, les jours fériés sont remplacés par une prime équivalant à 130 heures payées en deux versements, le 1^{er} décembre et le 1^{er} juin.

• **Congés annuels payés**

CHAUFFEUR URBAIN ET GARAGE

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

CHAUFFEUR SCOLAIRE

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
5 ans	6 %
10 ans	8 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 37,50 \$/mois/salarié pour un régime d'assurance vie et d'assurance maladie ; le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à 2 jours/an. Les jours non utilisés au 31 août de chaque année sont payés dans la première semaine de septembre.

La Société de transport de la Communauté urbaine de Québec
et
Le Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 678

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 93 ; hommes : 585

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : chauffeurs d'autobus

• **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 97

• **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2003

• **Date de signature** : 18 mai 99

• **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

Semaine de 4 jours
9 heures 22 min./j, 37,5 heures/sem.

Agent de sécurité et préposé au 2^e dépôt
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Chauffeur

1 ^{er} juill. 97	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	31 déc. 99	1 ^{er} juill. 2000
/heure 18,57 \$ (18,39 \$)	/heure 18,76 \$	/heure 19,23 \$	/heure 19,81 \$	/heure 20,01 \$
1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002			
/heure 20,41 \$	/heure 20,82 \$			

N.B. Le chauffeur à l'emploi le 1^{er} mai 98, reçoit, à sa première année de service, 0,25 \$/heure de moins que le taux de salaire prévu et 0,15 \$/heure de moins la 2^e année.

Tout chauffeur embauché après le 1^{er} mai 98 reçoit pendant la 1^{re} année de service 70 % du taux de salaire prévu, 80 % du taux à la 2^e année de service et 90 % du taux à la 3^e année de service. Par la suite, il reçoit le taux de salaire prévu.

Le préposé au 2^e dépôt et l'agent de sécurité ont droit à 95 % du taux horaire du chauffeur.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 97	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} juill. 99	31 déc. 99	1 ^{er} juill. 2000
1 %	1 %	2,5 %*	3 %*	1 %
1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002			
2 %	2 %			

*Incluant 0,5 % d'économie redistribuée au 1^{er} juillet 99 et 1 % d'économie redistribuée au 31 décembre 99. Ces économies proviennent de la modification du principe de la garantie minimale attribuable pour chaque étape de travail selon les normes établies.

N.B. Pour la période se terminant le 30 juin 2000, le maximum d'économie à redistribuer est fixé à 0,5 %. Le maximum est de 1,25 %/an pour la période débutant le 1^{er} juillet 2000.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi depuis le 1^{er} juillet 97 et toujours à l'emploi le 18 mai 99, sauf le salarié retraité a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 97 au 18 mai 99. Le salarié qui n'a pas travaillé au cours de toute cette période a droit à un montant établi au prorata de la période d'emploi. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 18 mai 99.

• Primes

Formation d'un nouveau salarié : 0,75 \$/heure

Remplacement d'un inspecteur ou d'un répartiteur : 0,50 \$/heure

Journée de travail comportant 3 étapes : 1,10 \$/heure 1^{er} juill. 2000
1,20 \$/heure

Amplitude : 1 \$/heure pour les 8 premières heures ou les 10 premières heures pour le salarié qui travaille 4 jours — amplitude de 10 heures à 10 heures 59 minutes

1,20 \$/heure pour les 8 premières heures ou les 10 premières heures pour le salarié qui travaille 4 jours — amplitude de 11 heures à (11 heures 59 minutes) 12 heures

À compter du 1^{er} juillet 2000, la prime d'amplitude s'établit pour chaque quart d'heure compris entre 10 heures et 12 heures de la façon suivante **[N]** :

Amplitude	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
de 10 h 00 à 10 h 14	1,00 \$/heure	1,00 \$/heure
de 10 h 15 à 10 h 29	1,00 \$/heure	1,05 \$/heure
de 10 h 30 à 10 h 44	1,05 \$/heure	1,10 \$/heure
de 10 h 45 à 10 h 59	1,10 \$/heure	1,15 \$/heure
de 11 h 00 à 11 h 14	1,20 \$/heure	1,20 \$/heure
de 11 h 15 à 11 h 29	1,20 \$/heure	1,25 \$/heure
de 11 h 30 à 11 h 44	1,25 \$/heure	1,30 \$/heure
de 11 h 45 à 12 h 00	1,30 \$/heure	1,35 \$/heure

Travail autre que l'assignation régulière lors de tempêtes de neige :

2 fois le taux régulier pour toutes les heures travaillées à l'intérieur des heures régulières de son assignation

1,5 fois le taux horaire pour toutes les heures à l'extérieur de son assignation en maintenant la garantie de sa journée de travail

Boni de prudence :

10 \$/période sans accident évitable, soit du 1^{er} décembre au 31 mars, du 1^{er} avril au 31 juillet et du 1^{er} août au 30 novembre

60 \$ supplémentaire pour une 2^e année de référence consécutive sans accident évitable

85 \$ supplémentaire pour une 3^e année et les autres années subséquentes sans accident évitable

Dimanche : 25 % du taux horaire régulier

Manipulation de bagages : 25 \$/voyage — chauffeur et chauffeur guide, lorsque spécifié sur le bon d'exécution

Retraite : (30 \$) 35 \$/année de service

• Allocations

Uniformes et équipement : fournis par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis — agent de sécurité

• Jours fériés payés

15 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée		Indemnité
	1999 - 2001	2002	
1 an	1	2 sem.	taux régulier
2 ans	2	3 sem.	taux régulier
7 ans	7	4 sem.	taux régulier
15 ans	15	5 sem.	taux régulier
27 ans	25 [N]	6 sem.	taux régulier

21

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévisible de l'accouchement a droit à un congé de 5 semaines après la date de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit aux bénéfices du régime d'assurance salaire.

Elle peut bénéficier d'une période supplémentaire maximale de 16 semaines.

La salariée a droit à une prolongation de son congé sans solde jusqu'à un maximum de 1 an, incluant les 36 semaines prévues précédemment.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 52 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et les prestations d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour les autres semaines.

Le total des prestations d'assurance emploi, des prestations supplémentaires de chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devra, en aucun cas, dépasser 95 % de son salaire hebdomadaire brut habituel.

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

2. Congé de paternité

(3 jours payés et 2 jours sans solde) maximum de 40 heures dont 24 heures payées et 16 heures sans solde

(2,4 jours payés et 1,6 jours sans solde — salarié qui travaille sur la semaine de 4 jours)

3. Congé d'adoption

(5 jours payés ; 4 jours payés — salarié qui travaille sur la semaine de 4 jours) 40 heures payées

4. Congé parental

Il est accordé conformément à la Loi sur l'assurance emploi

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à (60 %) 50,2 % par l'employeur et à (40 %) 49,8 % par le salarié et ceci, après application des taux de renouvellement au 1^{er} juillet 98. Le coût des hausses subséquentes est assumé à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié ; payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie des retraités

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : (2) 1,5 fois le taux de salaire annuel de base. Cependant [N], le salarié peut obtenir une protection supplémentaire de 20 000 \$ à ses frais
- mort accidentelle ou mutilation : 5 000 \$ pour le salarié actif
- retraité actuel : montant déjà prévu auquel il avait droit
- retraité futur : montant prévu à la retraite d'après son salaire au 1^{er} janvier 71 pour le salarié à l'emploi le 1^{er} janvier 71 et qui avait droit à l'assurance à la retraite ou 10 000 \$, selon la formule la plus avantageuse
- autre salarié : 10 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié qui a complété 91 jours de service continu a droit, au 1^{er} janvier de chaque année, à un crédit de 48 heures.

Les heures non utilisées sont monnayables au 31 décembre de chaque année ou [N] au moment de la prise de retraite dans le cas du salarié qui prend sa retraite en cours d'année.

De plus, si à la fin de l'année en cours le salarié n'a utilisé aucune de ses 48 heures de congés de maladie, il a droit à une compensation supplémentaire équivalant à 16 heures de travail.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire brut pour une durée maximale de 17 semaines

Début : (3^e) 5^e jour ou à compter de la 33^e heure dans le cas du salarié assujéti à la semaine de 4 jours, accident ou maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire brut mensuel au début de l'invalidité et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à (100 %) 80 % des frais de médicaments prescrits, 90 % à compter du 1^{er} juillet 99, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an et à 100 % pour l'excédent de 1 000 \$; remboursement des frais pour une chambre et pension à l'hôpital selon le tarif semi-privé, sans limite quant au nombre de jours ; remboursement de tous les frais d'ambulance ; frais pour traitements de chiropraxie, d'acupuncture ou de physiothérapie, 15 \$ maximum/visite et 30 \$ maximum/radiographie, jusqu'à un maximum de 350 \$/personne assurée/an pour l'ensemble des frais et honoraires encourus ; remboursement de tous les frais d'ambulance ; divers frais hospitaliers à l'extérieur du Québec

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des frais de restauration jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne assurée. Les honoraires de dentistes remboursés sont tel que définis dans le tarif de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec de 1992.

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 6 % du salaire du salarié jusqu'à concurrence de l'exemption générale au sens du Régime de rentes du Québec, 3,8 % du salaire excédant l'exemption générale jusqu'à concurrence des gains admissibles et 6 % du salaire excédant le maximum des gains admissibles.

Les Quincailliers de la Capitale inc.
Ro-na L'entrepôt Québec
 et
Le Syndicat des employés de Ro-na L'entrepôt Québec

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (200) 175
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 58 ; hommes : 117
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 98
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 22 juin 99
- **Durée normale du travail**
6 à 9 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Voltigeur et caisse

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
min.	/heure 7,15 \$ (6,96 \$)	/heure 7,15 \$*	/heure 7,15 \$*
max. (après 8 320 heures)	10,60 \$ (9,58 \$)	10,60 \$	10,81 \$
1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003			
	/heure 7,15 \$*	/heure 7,15 \$*	
	11,03 \$	11,25 \$	

2. Conseiller-vendeur, service à la clientèle, préposé à la réception/expédition, 130 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/heure	/heure	/heure
min.	7,50 \$ (7,47 \$)	7,50 \$**	7,50 \$**
max. (après 8 320 heures)	12,60 \$ (10,56 \$)	12,60 \$	12,85 \$

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/heure	/heure
	7,50 \$**	7,50 \$**
	13,11 \$	13,37 \$

* Taux de salaire minimum + 0,25 \$/heure
 ** Taux de salaire minimum + 0,60 \$/heure

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
2 %*	2 %*	2 %*	2 %*	2 %*

* Appliqué sur le taux maximum de l'échelle.

N.B. Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale reçoit une augmentation de 2 % au 1^{er} janvier 99, 1^{er} janvier 2000, 1^{er} janvier 2001, 1^{er} janvier 2002 et au 1^{er} janvier 2003 par rapport à son taux horaire de salaire régulier.

De plus, le salarié reçoit toutes les fois qu'il a complété une période de 1 040 heures effectivement travaillées, une augmentation de 1,5 % par rapport à son taux horaire de salaire régulier.

Le salarié à l'emploi le 2 juin 99 et qui est toujours à l'emploi le 22 juin 99 a droit, à compter du 2 juin 99, à un ajustement salarial de 2 % par rapport à son taux de salaire régulier au 2 juin 99 s'il a atteint le maximum de son échelle salariale le 2 juin 99 ou s'il a complété 4 000 heures effectivement travaillées le 2 juin 99.

Les augmentations ci-dessus mentionnées ne doivent pas avoir pour effet que le salarié dépasse le maximum de l'échelle. Dans un tel cas, l'augmentation que reçoit le salarié est moindre.

• Primes

Nuit : (0,60 \$) 0,70 \$/heure 1^{er} janv. 2001
0,75 \$/heure
 — salarié qui travaille au moins 50 % des heures entre 0 h et 8 h

• Allocations

Souliers de sécurité : (50 \$) 65 \$ 1^{er} janv. 2001
70 \$ maximum/an
 maximum/an

De plus **[N]**, le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel qui ont terminé leur période de probation ont droit à un maximum de 65 \$/période de 2,080 heures travaillées pour l'achat de souliers de sécurité, 70 \$ à compter du 1^{er} janvier 2001.

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : l'employeur paie 50 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver pour la durée de la convention et fournit gratuitement le manteau de pluie au salarié dont le travail le requiert

• Jours fériés payés

7 jours/an

• Congés mobiles

La fête de Dollard et l'Action de grâces sont remplacées par 2 jours supplémentaires de congés mobiles qui sont accordés au salarié qui justifie de 60 jours de service continu. Le salarié régulier qui justifie de 6 mois de service continu a droit à un autre jour supplémentaire de congé mobile. À compter du 1^{er} janvier 2001 **[N]**, un jour supplémentaire est accordé au salarié qui justifie de 60 mois de service continu.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1999	2000-2003	
1 an	1	2 sem. 4 %
5 ans	4 [N]	3 sem. 6 %
10 ans	10	4 sem. 8 %

N.B. Le salarié qui, au 30 avril d'une année, justifie de 1 an de service continu mais moins de 5 ans, a également droit, s'il en fait la demande à une période supplémentaire de vacances d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter ses vacances annuelles à 3 semaines. Cette période supplémentaire est prise à un moment convenu entre l'employeur et le salarié **[N]**.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé de d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

De plus **[N]**, à compter du 1^{er} janvier 2000, l'employeur s'engage à offrir une assurance groupe pour le salarié à temps partiel qui se qualifie dont la prime sera défrayée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

1. Congés de maladie **[N]**

À compter du 22 juin 99 et par la suite au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier à l'emploi à cette date a droit à 1 jour/année de service complétée jusqu'à un maximum de 2 jours/an, 4 jours/an à compter du 1^{er} janvier 2000 et 5 jours/an à compter du 1^{er} janvier 2001. Les congés de maladie sont payés à 80 % du taux en vigueur et ce, à compter de la 1^{re} journée d'absence.

Les jours non utilisés au 31 décembre de l'année en cours sont monnayables et payables à 100 % au plus tard le 31 janvier suivant.

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 125
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 95
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2003
- **Date de signature** : 20 juillet 99

- **Durée normale du travail**

40 heures/sem.¹ 1^{er} janv. 2001
35 heures/sem.²

¹ 37,5 heures/sem., dès l'obtention des garanties nécessaires de la Commission de la construction du Québec et de la Régie du bâtiment concernant certains travaux

- ² Si les garanties précédentes ont été obtenues.

- **Salaires**

1. Commis bleu à l'entretien

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} janv. 2000
	/an	/an	/an	/an
min.	29 129 \$ (28 009 \$)	29 712 \$	29 712 \$	30 009 \$
max.	34 274 \$ (32 956 \$)	34 959 \$	34 959 \$	35 309 \$

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/an	/an	/an
min.	30 609 \$	31 374 \$	32 158 \$
max.	36 015 \$	36 915 \$	37 838 \$

2. Préposé aux locataires, 100 salariés

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} janv. 2000
	/an	/an	/an	/an
min.	30 844 \$ (27 279 \$)	31 461 \$	31 461 \$	31 776 \$
max.	36 293 \$ (30 305 \$)	37 019 \$	37 019 \$	37 389 \$

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/an	/an	/an
min.	32 412 \$	33 222 \$	34 053 \$
max.	38 137 \$	39 090 \$	40 067 \$

3. Maître électricien d'entretien

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} janv. 2000
	/an	/an	/an	/an
min.	38 463 \$ (36 984 \$)	39 232 \$	39 232 \$	39 624 \$
max.	45 258 \$ (43 517 \$)	46 163 \$	46 163 \$	46 625 \$

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/an	/an	/an
min.	40 416 \$	41 426 \$	42 462 \$
max.	47 558 \$	48 747 \$	49 966 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
4 %	2 %	1 %	2 %
1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003		
2,5 %	2,5 %		

Rétroactivité

La rétroactivité des salaires est versée au plus tard dans les 45 jours ouvrables suivant le 20 juillet 99.

Montant forfaitaire

Un montant global de 125 000 \$ pour tenir compte de la période antérieure au 1^{er} janvier 98 est versé aux salariés au service de l'employeur le 20 juillet 99, conformément à la répartition décidée par le syndicat.

- **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur

- **Jours fériés payés**

(11 jours + 2 demi-journées/an) 10 jours/an

- **Congés mobiles**

(2 jours/an **R**)

- **Congés personnels**

Le salarié peut s'absenter 10 fois au cours de l'exercice financier sur approbation du supérieur immédiat. Le total des heures d'absence ne doit pas excéder le nombre d'heures de la semaine normale de travail. Ces absences sont déduites du crédit des congés de maladie ou s'il n'y a pas de crédit, elles sont sans traitement.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux régulier
5 ans	4 sem.	taux régulier
15 ans	5 sem.	taux régulier

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à sa discrétion avant et après l'accouchement. Cependant, elle doit quitter son travail entre la (12^e) 16^e et la (8^e) 6^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur recommandation de son médecin, confirmée par certificat, elle peut le faire avant.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines. Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base ; pour chacune des semaines où elle reçoit (ou pourrait recevoir des prestations), la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et ces prestations ; elle reçoit 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

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

Pour des raisons liées à la maternité, ce congé peut être prolongé par un congé sans solde ou **N** un congé partiel sans solde pouvant aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint et qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, a droit à un congé sans solde de 20 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également **N**.

La ou le salarié a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation qu'il ou elle reçoit sans toutefois excéder 10 semaines **N**.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 20 semaines a droit à 5 jours payés.

La ou le salarié peut prolonger son congé par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde pouvant aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé **N**.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf l'assurance salaire qui est payée à 100 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié reçoit un crédit de 8 jours. Les jours non utilisés sont monnayables à la fin de chaque année au taux alors en vigueur.

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 4,2 % du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles et 6 % du salaire en excédent ; l'employeur contribue pour 120 % des cotisations salariales.

16

L'Association patronale des institutions religieuses et des fabriques paroissiales du diocèse de Saint-Hyacinthe inc.
et
Le Syndicat national catholique des employés des institutions religieuses de Saint-Hyacinthe — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (202) 186
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 156 ; hommes : 30
- **Statut de la convention :** renouvellement

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

- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 98

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

- **Date de signature :** 1^{er} septembre 99

- **Durée normale du travail**

Salarié de bureau

7 heures/j, 35 heures/sem.

Aide aux malades

36,25 heures/sem.

Homme de service/soir et nuit

(40) 41 heures/sem.

Autres salariés

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

BUREAU

1. Salarié de bureau, 2 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/heure	/heure	/heure
1 ^{re} année	13,69 \$ (13,42 \$)	13,96 \$	14,24 \$
3 ^e année	14,00 \$ (13,73 \$)	14,28 \$	14,57 \$

2. Préposé à la comptabilité

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/heure	/heure	/heure
	16,42 \$ (16,10 \$)	16,75 \$	17,09 \$

HORS BUREAU

1. Préposé à l'entretien ménager cl. II, coiffeuse et 4 autres occupations, 51 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/heure	/heure	/heure
	12,06 \$ (11,82 \$)	12,30 \$	12,55 \$

2. Chef technicien en mécanique du bâtiment à la Présentation de Marie **N**

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/heure	/heure	/heure
	19,38 \$	19,77 \$	20,17 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 99 au 1^{er} septembre 99. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 1^{er} septembre 99.

- **Primes**

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
Soir : (2,74 \$) 2,79 \$/j	2,85 \$/j	2,91 \$/j
— service complet entre 14 h et 8 h		

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
Nuit : (0,39 \$) 0,40 \$/heure	0,41 \$/heure	0,42 \$/heure
— service partiel entre 19 h et 7 h		

Heures brisées : (0,83 \$)
0,85 \$/heure

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001
0,87 \$/heure 0,89 \$/heure

Chef d'équipe : (11,93 \$)
12,17 \$/sem.*

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001
12,41 \$/sem.* 12,66 \$/sem.*

* de plus que le maximum de sa classe

Assistant chef d'équipe :
(5,96 \$) 6,08 \$/sem.*

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001
6,20 \$/sem.* 6,32 \$/sem.*

* de plus que le maximum de sa classe

• Allocations

Uniforme et équipement de travail : fournis et entretenus par l'employeur

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1 Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation du médecin traitant.

La salariée a droit de recevoir pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 60 % de son salaire hebdomadaire régulier ; pour chacune des semaines qui suivent la période de prestations prévues au régime d'assurance emploi, elle a droit à une indemnité égale à 60 % de son salaire hebdomadaire régulier jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité. Cependant, une indemnité peut être payée pour une durée maximale de 5 semaines.

La salariée qui en fait la demande 5 semaines avant la fin de son congé de maternité a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 24 mois.

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

De plus, la ou le salarié a droit à un congé de 20 semaines aux mêmes conditions et avantages que pour le congé de maternité.

Un seul des deux conjoints couverts par la présente convention collective peut se prévaloir du congé d'adoption.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime inclut une assurance vie, une assurance décès et mutilation accidentels, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires de base.

Prime : la prime d'assurance salaire est payée à 100 % par le salarié ; la prime de l'assurance vie, de l'assurance maladie et des soins dentaires est payée à 100 % par l'employeur sans dépasser 60 % des primes totales de l'assurance groupe. La prime payée par le salarié ne dépasse pas 40 % des primes totales.

1. Congés de maladie

Le 1^{er} décembre de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours. Les jours ou parties de jours non utilisés au 30 novembre sont payés dans les 15 jours suivants, au moment du départ ou du décès et ce, au taux de salaire de base brut en vigueur à cette date.

2. Régime de retraite

Il existe un régime complémentaire de retraite qui ne s'applique cependant pas au salarié régi par le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

Le Centre Sheraton Montréal

et

Syndicat des travailleurs du Centre Sheraton — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 400

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 % ; hommes : 50 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

• **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 99

• **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2002

• **Date de signature :** 25 août 99

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

• Salaires

1. Chasseur, serveur et majordome

<u>1^{er} juill. 99</u>	<u>1^{er} juill. 2000</u>	<u>1^{er} juill. 2001</u>
/heure 9,96 \$ (9,67 \$)	/heure 10,26 \$	/heure 10,57 \$

2. Préposé aux chambres, commis au comptoir et 10 autres occupations, 130 salariés

1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
/heure 13,57 \$ (13,17 \$)	/heure 13,97 \$	/heure 14 39 \$

3. Chef de brigade — cuisine

1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
/heure 19,07 \$ (18,51 \$)	/heure 19,64 \$	/heure 20,23 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
3 %	3 %	3 %

• Primes

Nuit : (0,55 \$) 0,65 \$/heure — salarié dont deux tiers de l'horaire de travail se situe entre 23 h et 6 h

Lit pliant supplémentaire et lit de bébé : (1,05 \$) 1,15 \$/lit — préposée aux chambres

Lavage des tapis : (0,30 \$) 0,35 \$/heure — équipier à l'entretien ménager

Frais de service de restaurant, bar et Club Level :

15 % — serveur qui sert un client qui fait partie d'un «Tour» dont le prix inclut le coût des repas au restaurant ou lorsqu'un groupe de 8 personnes et plus réserve au préalable au restaurant ; salarié qui fait le service à l'occasion des fêtes de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques et la fête des mères si un menu spécial est fait ainsi que pour toute occasion pour laquelle un menu spécial est fait ; salarié qui fait le service dans les cas de «testing banquet» calculé **N** sur 75 % du prix du repas

(1 \$) 1,10 \$/client enregistré — majordome du Club Level affecté au service du petit-déjeuner

0,25 \$/client enregistré **N** — majordome du Club Level affecté au service du soir

(12 %) 15 % du prix de vente avant taxes — serveur, pour toute facture du personnel cadre ou des membres de la Direction

Frais de service aux chambres :

(1,20 \$) 1,30 \$/chambre — livraison de panier de fruits, de vin et de fromages, de cadeaux journaliers, de fleurs

(1,20 \$) 1,30 \$/livraison — café au 6^e étage ou lors de réunion du personnel, livraison à un membre de la Direction ou à son (sa) conjoint(e)

(1,55 \$) 1,70 \$/chambre — livraison de gratuités extérieures
(2,45 \$) 2,65 \$ — installation d'un minibar

(7,90 \$) 8,60 \$/chambre — installation d'un bar complet

(10,50 \$) 11,45 \$/chambre — installation d'un bar de luxe

(12,10 \$) 13,20 \$ — mise en place pour réception sans service

15 % du prix de revient du repas, réception, etc — réception avec service

Chasseur : (1,55 \$) 2 \$/bagage — à l'arrivée ou au départ lors de tout arrivage de groupe sous contrat

Millénaire **N :** 100 \$/jour travaillé — salarié appelé à travailler le 31 décembre 99 et/ou le 1^{er} janvier 2000

BANQUETS

Nettoyage : (9,50 \$) 10,35 \$/événement — salarié affecté au nettoyage après un banquet

Frais de service :

(90 \$) 98 \$/banquet — cuisinier qui fait une coupe ou une présentation en salle

11,5 % du prix de vente — banquet promotionnel et/ou à titre gracieux et/ou à prix réduit et/ou gratuit

11,5 % — serveur pour service sur la nourriture et le vin incluant le champagne, serveur sur la table des douceurs «sweet table»

Frais de débouchonnage et de service : — serveur

(10,50 \$) 11,50 \$/bouteille d'alcool de 40 onces

(6,50 \$) 7 \$/bouteille d'alcool de 26 onces

(3,25 \$) 3,50 \$/bouteille de vin

(6,50 \$) 7 \$/vinier

(6,50 \$) 7 \$/bouteille de champagne incluant le vin mousseux

(8 \$) 8,50 \$/magnum de champagne incluant le vin mousseux

(0,30 \$) 0,35 \$/boisson gazeuse, eau gazeuse, eau

(0,35 \$) 0,40 \$/bière

Barman :

11,5 % du total des ventes de son bar

(16 \$) 17,50 \$ en montant forfaitaire pour toute vente de 450 \$ et moins lors d'un bar en plus de la fonction

Souper thématique :

(5,25 \$) 5,75 \$/souper — serveur qui effectue des parades

(10,50 \$) 11,50 \$/souper — salarié qui effectue une parade avec feu de Bengale

• Allocations

Souliers de sécurité : 1 paire/an, maximum (64 \$) 70 \$/an — salarié régulier qui travaille normalement à la cuisine, à la plonge, équipiers de banquets et à l'entretien ménager, magasinier, préposé aux mini bars, salarié de la conciergerie et **N** laveur à la buanderie

Le salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail bénéficie, aux mêmes conditions, d'un remboursement maximum de 35 \$ **N**.

Outils : (80 \$) 87 \$/an maximum — salarié régulier de la cuisine qui doit fournir ses couteaux et/ou spatules, queues-de-rat, cuillères de bois, économes, cuillères parisiennes

Uniformes, vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

10 jours/an — salarié à plein temps

N.B. Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation reçoit, en compensation pour les jours fériés, une indemnité égale à 4,8 % du salaire gagné à chacune de ses pauses.

• Congés mobiles

2 jours/an — salarié à plein temps

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée à plein temps qui a 1 an de service continu et plus a droit jusqu'à un maximum de 3 journées complètes divisibles en demi-journées, pour des visites médicales liées à sa grossesse.

La salariée qui a 1 an de service continu et plus a droit à une indemnité équivalente à 60 % de son salaire et ce, pour chacune des semaines de son congé de maternité.

La salariée doit revenir au travail dans les 18 semaines qui suivent le début du congé de maternité. Sur présentation d'un certificat médical, elle a droit à une prolongation de son congé de maternité pour la durée prescrite par le médecin.

La salariée a droit à 1 jour supplémentaire lors de sa sortie de l'hôpital à la suite de la naissance d'un enfant ou pour un jour d'initiation lié aux convictions religieuses.

La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par le médecin.

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant, à la condition que son conjoint n'en bénéficie pas également s'il est lui aussi salarié de l'employeur.

2. Congé de paternité

2 jours payés

De plus, le salarié peut prendre un congé sans solde d'un maximum de 7 jours en prolongation de son congé de paternité.

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an, à la condition que son épouse n'en bénéficie pas également si elle est aussi salariée de l'employeur.

3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, la ou le salarié peut prendre un congé sans solde d'un maximum de 7 jours en prolongation de son congé d'adoption.

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an si, lors de l'adoption, l'enfant adopté est âgé d'un maximum de 7 ans.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur

Prime : (l'employeur paie en moyenne 40,50 \$/mois/salarié couvert) payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié admissible

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier qui a 1 an de service continu a droit à un crédit de 6 jours de congés de maladie. Les congés de maladie sont payés à compter de la 2^e journée d'absence.

Les jours non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont payés au plus tard le 15 décembre suivant au taux horaire du salarié au moment du paiement.

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

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement (2 %) 3 % du taux horaire régulier/heure travaillée.

La participation au REER collectif Bâtirente est obligatoire et le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel s'il le désire, sans pour autant changer l'obligation de l'employeur.

18

**La Ville de Hull
et
La Fraternité des policiers de Hull inc.**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (128) 120

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 13 ; hommes : 107

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** policiers

• **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 98

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

• **Date de signature :** 30 août 99

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

Section sécurité du territoire
moyenne de 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Policier, 83 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	31 déc. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
après 12 mois	683,66 \$ (675,19 \$)	690,49 \$	697,40 \$	708,56 \$
après 72 mois	1 101,99 \$ (1 080,30 \$)	1 113,01 \$	1 124,14 \$	1 142,12 \$

2. Lieutenant

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	31 déc. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
	1 333,41 \$ (1 307,16 \$)	1 346,74 \$	1 360,20 \$	1 381,96 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 98

1. Policier

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	31 déc. 2000	1 ^{er} janv. 2001
après 12 mois	/sem. 594,11 \$ (548,58 \$)	/sem. 600,06 \$	/sem. 606,06 \$	/sem. 615,75 \$
après (84) 72 mois	1 101,99 \$ (1 080,30 \$)	1 113,01 \$	1 124,14 \$	1 142,13 \$

2. Lieutenant

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	31 déc. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem. 1 333,41 \$ (1 307,16 \$)	/sem. 1 346,74 \$	/sem. 1 360,20 \$	/sem. 1 381,96 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	31 déc. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	2 %	1 %	1 %	1,6 %

Rétroactivité

Le policier à l'emploi le 30 août 99, le policier retraité ou la succession du policier décédé entre le 1^{er} janvier 99 et le 30 août 99 ont droit à la rétroactivité des salaires.

• Primes

Soir et nuit : (0,80 \$) 0,85 \$/heure — entre 15 h et 7 h

Disponibilité : 1 heure payée au taux régulier/4 heures de disponibilité, maximum 12 heures — enquêteur

• Allocations

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

N.B. Le policier peut renoncer à recevoir tous ou une partie des équipements ou uniformes normalement fournis chaque année. Le policier qui choisit cette option reçoit une indemnité équivalant à 50 % du coût payé par l'employeur pour cet équipement ou pièce d'uniforme. Cette indemnité est versée sous forme d'allocation de retraite qui pourra, au choix du policier, être transférée dans un REER ou dans la banque de congés de préretraite.

Vêtements :

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
1 250 \$/an	1 300 \$/an	1 350 \$/an

— policier appelé à travailler régulièrement en civil

6 \$/jour — policier assigné de manière intermittente en civil

• Jours fériés payés

126 heures/an

Les heures non utilisées au 31 décembre à cause des exigences du service sont remboursées.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance. Elle peut cesser de travailler en tout temps à compter de la 10^e semaine avant la date probable de la naissance. (Elle doit reprendre son travail entre le 15^e et le 120^e jour civil suivant l'accouchement. **R**)

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

Pour raison de santé ou pour d'autres raisons liées à la maternité, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à (52 semaines) 2 ans à compter du début du congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée (qui a obtenu son statut de salariée permanente avant la date prévue pour son accouchement et qui peut se prévaloir de prestations d'assurance emploi reçoit de l'employeur la différence entre les prestations et 90 % de son salaire hebdomadaire pour une période pouvant aller jusqu'à 15 semaines) a droit, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, à 95 % de sa paie hebdomadaire brute ; à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et les prestations qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ; à 95 % de sa paie hebdomadaire brute pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

L'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec n'est pas soustraite des indemnités versées à la salariée.

2. Congé de paternité

3 jours payés

3. Congé d'adoption

1 jour payé

N.B. Les dispositions du congé de maternité s'appliquent lors de l'adoption si la ou le salarié est admissible aux prestations d'assurance emploi.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 58 % par l'employeur et à 42 % par le salarié

1. 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 civile sont remboursés ou ajoutés aux vacances.

2. Assurance salariale

COURTE DURÉE

Prestation : 90 % du plein salaire pour une période maximale de 17 semaines

Début : après 3 jours ouvrables consécutifs, maladie ou accident

LONGUE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire mensuel qu'il recevait au début de son invalidité jusqu'à un maximum de 5 500 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité, l'admissibilité à la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Régime de retraite

Cotisation : le salarié en service actif contribue pour 7,75 % du salaire annuel jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles de l'année en cours plus 9,5 % de l'excédent ; à compter du 1^{er} janvier 2000, le salarié participant actif contribue pour 6,95 % du salaire annuel jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles de l'année en cours plus 8,7 % de l'excédent.

30

19

**La Régie intermunicipale de police de la région sherbrookoise
et
L'Association des policières et policiers de la région sherbrookoise**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (160) 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 8 ; hommes : 177
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : policiers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 97
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 12 juillet 99
- **Durée normale du travail**
moyenne de 40 heures/sem.
Gendarmerie — horaire 4/3
moyenne de 37,8 heures/sem.
Enquêtes criminelles — horaire 4/3
8 heures/j, 40 heures/sem., incluant 1 heure de repas — lieutenant détective
moyenne de 37,8 heures/sem., incluant 45 minutes de repas — détective et sergent détective

• Salaires

1. Policier, 132 salariés

	31 déc. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
après 12 mois	/sem. 770,18 \$ (758,80 \$)	/sem. 781,73 \$	/sem. 793,46 \$	/sem. 805,36 \$
après 60 mois	1 100,26 \$ (1 084,00 \$)	1 116,76 \$	1 133,52 \$	1 150,52 \$

1^{er} janv. 2002

/sem.
817,44 \$
1 167,78 \$

2. Lieutenant et lieutenant détective

31 déc. 98	1 ^{er} janv. 99	12 juill. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
/sem. 1 259,69 \$ (1 241,09 \$)	/sem. 1 278,58 \$	/sem. 1 302,48 \$	/sem. 1 322,02 \$	/sem. 1 341,85 \$

1^{er} janv. 2002

/sem.
1 361,98 \$

POLICIERS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 98

1. Policier

	31 déc. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
après 12 mois	/sem. 550,13 \$ (542,00 \$)	/sem. 558,38 \$	/sem. 566,76 \$	/sem. 575,26 \$
après 84 mois	1 100,26 \$ (1 084,00 \$)	1 116,76 \$	1 133,52 \$	1 150,52 \$

1^{er} janv. 2002

/sem.
583,89 \$
1 167,78 \$

N.B. Les salaires du 1^{er} janvier 98 au 31 décembre 98 sont ceux en vigueur à l'expiration de la convention précédente.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 99. La rétroactivité s'applique aux salariés qui étaient à l'emploi de la Régie le 12 juillet 99 et aux policiers retraités ou décédés depuis le 1^{er} janvier 98.

• Indemnité de vie chère **N**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base : 2000 — janvier à décembre 99
2001 — janvier à décembre 2000
2002 — janvier à décembre 2001

Mode de calcul

2000

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des IPC de janvier à décembre 2000 par rapport à celle de janvier à décembre 99 excède 1,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

2001

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des IPC de janvier à décembre 2001 par rapport à celle de janvier à décembre 2000 excède 1,5 %, l'excédent est payé à 50 %.

2002

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire à compter des 31 décembre 2000, 31 décembre 2001 et 31 décembre 2002 respectivement.

• Primes

Soir et nuit : 0,59 \$ — entre 16 h et 7 h 30
1^{er} janv. 99
0,61 \$/heure

N.B. À compter de l'an 2000 et les années subséquentes, majoration annuelle d'un pourcentage égal à celui accordé sur le salaire du policier 1^{re} classe

Ancienneté :

Service	Montant	
	1998	1999
5 ans	80,87 \$/an	83,31 \$/an
10 ans	161,75 \$/an	166,64 \$/an
15 ans	243,75 \$/an	251,12 \$/an
20 ans	324,64 \$/an	334,45 \$/an
25 ans	405,51 \$/an	417,77 \$/an
30 ans	486,38 \$/an	501,08 \$/an
35 ans	567,25 \$/an	584,40 \$/an

* À compter de l'an 2000 et les années subséquentes, majoration annuelle d'un pourcentage égal à celui accordé sur le salaire du policier 1^{re} classe.

Disponibilité :

taux (des heures supplémentaires) régulier équivalent à (4 heures/8 heures) 1 heure/6 heures de disponibilité maximum (8) 4 heures payées/24 heures — en dehors des heures régulières de travail

4 heures/jour au taux régulier, (minimum 8 heures au taux régulier majoré de 50 %) indemnité réduite de disponibilité de 2 ou 3 heures régulières selon le cas en plus de 4 heures payées en heures supplémentaires, montant minimum équivalent à un jour payé à taux régulier s'il y a un rappel en service — détective en service sur la 3^e relève pour la période du samedi (0 h 30) 1 h jusqu'au (lundi suivant à 8 h 45) dimanche 23 h 59 et **[N]** technicien à l'identité judiciaire pour la période du samedi 0 h 01 jusqu'au dimanche 23 h 59

• **Allocations**

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

DÉTECTIVES ET OFFICIER DE LA DIVISION DES ENQUÊTES CRIMINELLES (ET SALARIÉ AGENT DE LIAISON AUX COURS DE JUSTICE)

	<u>1^{er} janv. 99</u>
1 086,38 \$/an maximum — salarié régulier	1 119,22 \$/an maximum

	<u>1^{er} janv. 99</u>
5,54 \$/j ouvrable — salarié affecté temporairement	5,71 \$/j ouvrable

N.B. À compter de l'an 2000, majoration d'un pourcentage égal à celui accordé sur le salaire du policier 1^{re} classe.

• **Jours fériés payés**

126 heures/an — salarié de la Gendarmerie
 112 heures/an — salariés des Enquêtes criminelles qui travaillent selon un horaire 4/3
 14 jours/an — salariés qui ne travaillent pas selon un horaire 4/3

N.B. Les congés non utilisés sont remboursés au taux de salaire régulier le ou vers le 15 décembre de la même année ou à la demande du salarié, en toute période d'année, au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année. Cependant, le remboursement ne peut excéder 54 heures/an s'il s'agit d'un salarié qui travaille sur l'horaire 4/3 de la Gendarmerie ou 48 heures s'il s'agit d'un salarié qui travaille sur un autre horaire. La différence doit donc être prise en temps.

Néanmoins, le salarié qui travaille sur l'horaire 4/3 de la Gendarmerie et qui n'a pas utilisé en temps le nombre

d'heures fériées qu'il devait prendre, se voit rembourser ces heures à 70 % de son taux de salaire régulier.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours ou 120 heures*	taux régulier
7 ans	20 jours ou 160 heures*	taux régulier
11 ans	21 jours ou 168 heures*	taux régulier
14 ans	22 jours ou 176 heures*	taux régulier
16 ans	23 jours ou 184 heures*	taux régulier
17 ans	24 jours ou 192 heures*	taux régulier
19 ans	25 jours ou 200 heures*	taux régulier

* La durée en heures s'applique aux salariés qui travaillent sur un horaire 4/3.

Congés supplémentaires

Après 19 ans de service continu, le salarié a droit à 1 jour ouvrable supplémentaire ou à 8 heures de vacances par année de service continu jusqu'à concurrence de 5 jours ou 40 heures payés au taux de salaire régulier.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a un minimum de 20 semaines d'emploi à la Régie a droit à un congé d'une durée de 20 semaines à compter du 6^e mois de sa grossesse. Elle doit cependant cesser de travailler à compter de la 6^e semaine précédant la date probable de la naissance.

La salariée permanente qui a 20 semaines d'emploi au service de la Régie et qui reçoit des prestations d'assurance emploi a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations, à la différence entre les prestations qu'elle reçoit et 93 % de son salaire brut régulier.

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

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 26 semaines. Ce congé doit être pris immédiatement à la suite du congé de maternité.

2. Congé de paternité

2 jours payés et **[N]** 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés **[N]** et 3 jours sans solde **[N]**

La salariée qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint et qui est admissible à des prestations d'assurance emploi bénéficie d'un congé d'une durée maximale de 17 semaines.

La salariée permanente qui a 20 semaines d'emploi au service de la Régie a droit pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi à la différence entre les prestations qu'elle reçoit et 93 % de son salaire brut régulier.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Les économies réalisées par le réaménagement des assurances collectives effectué à compter du 1^{er} janvier 2000 sont utilisées pour réduire les primes des adhérents à la garantie de remboursement des frais hospitaliers et médicaux.

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur ; payée à 50 % par l'employeur pour la protection décès ou mutilation accidentelle

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime: payée par l'employeur jusqu'à concurrence de 1,67 \$/10 \$ de rémunération/sem./salarié et au-dessus de 1,67 \$, la Régie paie 50 % de l'excédent de la prime ; 1,54 \$/10 \$ à compter du 1^{er} janvier 2000 et au-dessus de 1,54 \$, la Régie paie 46 % de l'excédent de la prime

Prestation : (85 %) 75 % du salaire régulier pour les 4 premières semaines d'absence ; 70 % à compter du 1^{er} janvier 2000 pour une période de 17 semaines

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2001, une clause d'indexation des indemnités est introduite et ce, jusqu'à un maximum de 3 %/an.

3. Assurance maladie

Prime : payée à 50 % par l'employeur

4. Régime de retraite

À la suite de la création de la Régie intermunicipale de police de la région sherbrookoise, il y a une scission du régime de retraite de la Ville de Sherbrooke à compter du 1^{er} janvier 98. Les policiers permanents auparavant à l'emploi de Rock Forest, Lennoxville et canton d'Ascot abandonnent leur REER collectif et adhèrent à ce régime au 1^{er} juillet 99.

Cotisation : la cotisation des policiers actifs passent de 8 % à 8,5 % de leur salaire régulier à compter du 1^{er} janvier 98, sauf pour les policiers permanents auparavant à l'emploi de la Ville de Rock Forest, Lennoxville et canton d'Ascot qui contribuent pour 8,5 % de leur salaire régulier à compter du 1^{er} juillet 99.

La Ville de Québec
et
Le Syndicat professionnel de la police municipale de Québec

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (420) 460
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 53 ; hommes : 407
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : policiers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 98
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2001
- **Date de signature** : 9 juillet 99

• Durée normale du travail

40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Policier

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juin 2000
début	/an 24 850 \$ (24 702 \$)	/an 25 223 \$	/an 25 349 \$	25 856 \$
après 6 ans	55 997 \$ (55 663 \$)	56 837 \$	57 121 \$	58 263 \$
1^{er} juin 2001				
	/an 26 373 \$ 59 428 \$			

2. Lieutenant et lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
	/an 67 791 \$ (67 387 \$)	/an 68 808 \$	/an 69 152 \$	/an 70 535 \$	/an 71 946 \$

POLICIERS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{er} MAI 97

1. Policier, 273 salariés

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juin 2000
après 2 ans	/an 41 718 \$ (41 469 \$)	/an 42 344 \$	/an 42 556 \$	après 3 ans 48 357 \$
après 5 ans	55 997 \$ (55 663 \$)	56 837 \$	57 121 \$	58 263 \$
1^{er} juin 2001				
après 4 ans	/an 54 377 \$ 59 428 \$			

POLICIERS TEMPORAIRES EMBAUCHÉS APRÈS LE 1^{er} MAI 97

1. Policier

	1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juin 2000
début	/an 24 850 \$ (24 702 \$)	/an 25 223 \$	/an 25 349 \$	/an 25 856 \$
après 6 800 heures	42 712 \$ (42 457 \$)	43 353 \$	43 570 \$	44 441 \$
1^{er} juin 2001				
	/an 26 373 \$ 45 330 \$			

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
0,6 %	1,5 %	0,5 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Les policiers qui ont pris leur retraite, les policiers qui ont quitté en 1998 ou leurs ayants droit et les policiers temporaires ne participant pas au régime de retraite en 1998 bénéficient d'une rétroactivité égale à 0,6 % des gains de l'année 1998. Les autres policiers ont droit pour l'année 1998 à une rétroactivité de 0,6 % des gains versés en 1998 à titre de temps supplémentaire et de temps de cour.

L'employeur verse aux policiers 2,1 % de ses gains pour la période du 1^{er} janvier 99 au 6 juillet 99 inclusivement.

• **Primes**

	1^{er} avril 2000	1^{er} avril 2001
Soir : 0,76 \$/heure	0,80 \$/heure	0,83 \$/heure
	1^{er} avril 2000	1^{er} avril 2001
Nuit : 1,07 \$/heure	1,10 \$/heure	1,14 \$/heure

Ancienneté :

Service	Montant*
5 ans	0,2 %
10 ans	0,4 %
15 ans	0,6 %
20 ans	0,8 %
25 ans	1,0 %
30 ans	1,2 %
35 ans	1,4 %

* Le montant est incorporé au salaire annuel régulier et il est calculé sur la base du salaire annuel du policier 1^{re} classe.

Garde d'un chien : 100 \$/mois — policier affecté à la fonction de maître de chien pour l'hébergement, l'entretien, la garde et la surveillance du chien en dehors des heures régulières de travail

Travail en dehors des limites de la Ville : 4 \$/heure, minimum 2 heures — ne s'applique pas lorsque la Ville est tenue ou a accepté d'assumer de façon continue la protection du territoire d'une autre corporation municipale

• **Allocations**

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

Vêtements :

	1^{er} juill. 99	1^{er} janv. 2001
1 350 \$/an maximum	1 400 \$/an	1 440 \$/an

— sergent détective appelé à travailler en civil et **N** à compter du 1^{er} juillet 99, le lieutenant détective

	1^{er} juill. 99	1^{er} janv. 2001
6,50 \$/jour	6,75 \$/jour	7,00 \$/jour

max. 1 350 \$/an max. 1 400 \$/an max. 1 440 \$/an
— policier en uniforme appelé à travailler en civil ainsi que la policière qui, en raison de sa grossesse, ne peut porter l'uniforme

• **Jours fériés payés**

14,5 jours/an — policier assujetti à l'horaire normal
117,5 heures/an — policier assujetti à l'horaire modifié

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	13 jours	taux régulier
3 ans	3 sem. + 1 jour	taux régulier
(7) 5 ans	3 sem. + 2 jours	taux régulier
8 ans	4 sem.	taux régulier
10 ans	4 sem. + 1 jour	taux régulier
15 ans	4 sem. + 2 jours	taux régulier
17 ans	4 sem. + 3 jours	taux régulier
18 ans	5 sem.	taux régulier
19 ans	5 sem. + 1 jour	taux régulier
20 ans	5 sem. + 2 jours	taux régulier
23 ans	5 sem. + 3 jours	taux régulier
25 ans	5 sem. + 4 jours	taux régulier
28 ans	6 sem.	taux régulier

HORAIRE MODIFIÉ

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	104 heures	taux régulier
3 ans	128 heures	taux régulier
(7) 5 ans	136 heures	taux régulier
8 ans	160 heures	taux régulier
10 ans	168 heures	taux régulier
15 ans	176 heures	taux régulier
17 ans	184 heures	taux régulier
18 ans	200 heures	taux régulier
19 ans	208 heures	taux régulier
20 ans	216 heures	taux régulier
23 ans	224 heures	taux régulier
25 ans	232 heures	taux régulier
28 ans	240 heures	taux régulier

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Elle peut quitter en tout temps à partir de la 16^e semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée a droit à un congé payé pour des visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée peut, en outre, prolonger son congé de maternité par un congé sans solde n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours si la policière est régie par la semaine régulière de travail et de 2 jours si la policière est régie par l'horaire modifié, pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d'âge, ou elle peut prolonger son congé de maternité par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date d'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

La salariée qui a 1 an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme a droit à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des deux premières semaines du congé prévu et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi ; à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines ; à 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivantes.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, la ou le salarié qui adopte un enfant âgé de 6 ans et moins, autre que celui de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines.

Pendant la durée du congé, la ou le salarié ne reçoit pas de traitement. Cependant, la Ville verse au salarié qui a 1 an de service au moment où débute le congé, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle il ou elle a droit.

La ou le salarié a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans de la date du début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours si la policière est régie par la semaine régulière de travail et de 2 jours si la policière est régie par l'horaire modifié, pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d'âge, ou par un congé partiel sans traitement n'excédant pas 4 ans du début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine.

4. Congé parental

La ou le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés, à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Le père et la mère peuvent bénéficier du congé ; dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total n'excède pas 10 semaines.

Pendant la durée du congé, le salarié ne reçoit pas de traitement ni d'indemnité de la Ville.

La ou le salarié a droit de prolonger son congé parental par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours si la policière est régie par la semaine régulière de travail et de 2 jours si la policière est régie par l'horaire modifié, pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d'âge, ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans du début du congé à raison de 1 jour/semaine.

• Avantages sociaux

1. Congés de maladie

Le salarié qui a moins de 1 an de service a droit à 0,5 jour de maladie/mois jusqu'à un maximum de 5 jours/an. De plus, il a droit à 70 % de son salaire régulier pour une période n'excédant pas 15 semaines. Toutefois, il doit utiliser au préalable tous ses crédits de maladie et ceux-ci diminuent d'autant la période de 15 semaines.

Le salarié qui a 1 an et plus de service reçoit en cas de maladie ou d'accident permettant une récupération de sa fonction, son plein salaire jusqu'à la première des deux dates suivantes : soit la date de sa réadmission au travail, soit la date du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 6 mois d'invalidité, alors qu'il devient admissible à une prestation en vertu du Régime de prestations de décès et d'invalidité des salariés de la Ville de Québec.

Dans le cas d'une maladie ou d'un accident ne permettant d'espérer une récupération de sa fonction ou un remplacement à une autre fonction, le salarié reçoit son plein salaire jusqu'à la première des deux dates suivantes : soit celle du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 6 mois d'invalidité, soit celle du 1^{er} mai suivant son 59^e anniversaire de naissance ou coïncidant avec cet anniversaire.

2. Assurance maladie

Prime : (l'employeur paie 0,82 % de la masse salariale) payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Cotisation : le salarié paie (9,84 %) 8,84 % de son salaire jusqu'à concurrence de l'exemption générale du Régime de rentes du Québec, (8 %) 7 % de son salaire excédant l'exemption générale jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles et (9,84 %) 8,84 % de son salaire excédant le maximum des gains admissibles ; la Ville verse une contribution minimale de 13 % de la masse salariale et les sommes requises pour capitaliser les coûts engendrés par les modifications au Régime.

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.