

# 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**

13

# 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 (2000-08-09)*

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>PÂTES ET PAPIERS</b>			
Filpac inc. (Terrebonne)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Filpac — CSN	1	2
<b>COMMERCE DE GROS</b>			
Métro-Richelieu 2000 inc., division Éconogros/entrepôt (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 501 — FTQ	2	4
<b>INSTITUTIONS FINANCIÈRES</b>			
Caisse populaire Desjardins du Christ-Roi (Joliette) Caisse populaire Desjardins de Berthierville Caisse populaire Desjardins de Saint-Lin Caisse populaire Desjardins Le Manoir Caisse populaire Desjardins de Saint-Roch-de-L'Achigan Caisse populaire Desjardins de Saint-Jean-de-Matha Caisse populaire Desjardins de la Ouareau Caisse populaire Desjardins de Saint-Alphonse/Sainte-Béatrix Caisse populaire Desjardins Dusablé Caisse populaire Desjardins Saint-Donat-de-Montcalm	Le Syndicat des employés des caisses populaires de Lanaudière — CSN Le Syndicat des travailleurs de la Caisse populaire de Saint-Lin — CSN	3	5
<b>ÉDUCATION</b>			
L'Institut Canadien de Québec (Québec)	Le Syndicat des employés et employées de la bibliothèque de Québec — FISA	4	6
<b>SERVICES PERSONNELS</b>			
Cara, cuisine de l'air (Dorval)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, local 1900 — FTQ	5	8
Auberge Gray Rocks (30909626) Québec inc. (Mont-Tremblant)	L'Union des employés et employées de la restauration Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400 — FTQ	6	9
<b>ADMINISTRATION PUBLIQUE</b>			
La Ville d'Alma	Le Syndicat canadien de la fonction publique, local 2541 — FTQ	7	11
Notes techniques .....			13

**Filpac inc. (Terrebonne)**  
**et**  
**Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Filpac**  
**— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (175) 120
  - **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 10 ; hommes : 110
  - **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** : 7 juin 2000
  - **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- Concierge**  
8 heures/j maximum, 36 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé d'appoint, aide-emballeur et autres occupations

	1 <sup>er</sup> mai 99	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
après 480 heures	/heure 14,77 \$ (14,41 \$)	/heure 15,14 \$	/heure 15,59 \$	/heure 16,06 \$

**1<sup>er</sup> mai 2003**

/heure  
16,62 \$

2. Opérateur de machines 1, 2, 3, 4 et 5, 5 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 99	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
après 480 heures	/heure 17,37 \$ (16,95 \$)	/heure 17,80 \$	/heure 18,33 \$	/heure 18,88 \$

**1<sup>er</sup> mai 2003**

/heure  
19,54 \$

3. Formateur/imprimerie

	1 <sup>er</sup> mai 99	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
après 480 heures	/heure 22,25 \$ (21,73 \$)	/heure 22,78 \$	/heure 23,43 \$	/heure 24,10 \$

**1<sup>er</sup> mai 2003**

/heure  
24,91 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 99	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003
2,5 %	2,5 %	3 %	3 %	3,5 %

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 7 juin 2000 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> mai 99 au 7 juin 2000.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence** : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

**Indice de base** : 2000 — avril 99  
2001 — avril 2000  
2002 — avril 2001  
2003 — avril 2002  
2004 — avril 2003

**Mode de calcul**

**2000**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2000 par rapport à celui d'avril 99 est payé.

**2001, 2002, 2003 et 2004**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 30 avril 99, 30 avril 2000, 30 avril 2001, 30 avril 2002 et 30 avril 2003.

**N.B.** Applicable seulement si le pourcentage est plus grand que les augmentations minimales des salaires prévues.

• **Primes**

**Soir** : 0,50 \$/heure

**Nuit** : 0,85 \$/heure

**Formateur** : taux horaire le plus élevé du département majoré de 1 \$/heure

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité** : 1 paire/an

**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur lorsque requis

**Vêtement de travail** : 3 pantalons/an ou 2 pantalons/an et 2 chemises/an — tous les salariés après leur période d'essai

**Lunettes de sécurité de prescription** : l'employeur paie le coût de lunettes **N** « qualité oculiste »

• **Jours fériés payés**

(13) 14 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	6 % ou 120 heures
2 ans	10 jours + 1 jour	6 % ou 120 heures + 0,4 % ou taux régulier
3 ans	10 jours + 2 jours	6 % ou 120 heures + 0,8 % ou taux régulier
4 ans	10 jours + 3 jours	6 % ou 120 heures + 1,2 % ou taux régulier
5 ans	10 jours + 5 jours	6 % ou 120 heures + 2 % ou taux régulier
6 ans	10 jours + 5 jours	6 % ou 120 heures + 2 % ou taux régulier
7 ans	10 jours + 6 jours	6 % ou 120 heures + 2,4 % ou taux régulier
8 ans	10 jours + 7 jours	6 % ou 120 heures + 2,8 % ou taux régulier
9 ans	10 jours + 8 jours	6 % ou 120 heures + 3,2 % ou taux régulier
10 ans	10 jours + 10 jours	6 % ou 120 heures + 4 % ou taux régulier
11 ans <b>N</b>	10 jours + 11 jours	6 % ou 120 heures + 4,4 % ou taux régulier
12 ans <b>N</b>	10 jours + 12 jours	6 % ou 120 heures + 4,8 % ou taux régulier
13 ans <b>N</b>	10 jours + 13 jours	6 % ou 120 heures + 5,2 % ou taux régulier
14 ans <b>N</b>	10 jours + 14 jours	6 % ou 120 heures + 5,6 % ou taux régulier
15 ans et plus	10 jours + 15 jours	6 % ou 120 heures + 6 % ou taux régulier

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

La salariée a droit à un congé qui peut être d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

Dans certains cas spéciaux, la durée du congé peut être prolongée sur présentation d'une attestation médicale.

Lors d'une interruption de grossesse naturelle ou non et sur présentation d'une attestation médicale, la salariée a droit à 2 jours payés au salaire qu'elle aurait normalement gagné incluant la prime de quart de soir ou de nuit le cas échéant.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen lié à la grossesse.

La salariée reçoit de l'employeur un montant de 120 \$ pour la 18<sup>e</sup> semaine de congé. Elle peut, si elle le désire, obtenir un congé sans solde supplémentaire d'une durée de 6 mois.

**2. Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

**4. Congé parental**

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines.

Ce congé peut être pris à la suite d'un congé de maternité dans le cas d'une salariée.

• **Avantages sociaux**

**1. Assurance vie**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$

— mort accidentelle et perte de certains membres : 25 000 \$

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

**2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation ; 70 % du salaire brut imposable pour une durée maximale de 17 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ; 8<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 70 % du salaire brut imposable indexable au coût de la vie jusqu'à un maximum de 3 %/an et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

**3. Assurance maladie**

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur et à 33,33 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée et à 80 % des médicaments

**4. Soins dentaires**

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur et à 33,33 % par le salarié

**N.B.** Le régime peut être amélioré pourvu que le salarié paie le prorata du coût de l'amélioration moins les taxes.

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne

**5. Soins oculaires**

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur et à 33,33 % par le salarié

**N.B.** Le régime peut être amélioré pourvu que le salarié paie le prorata du coût de l'amélioration moins les taxes.

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de 250 \$/24 mois/personne

**6. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie un montant (égal à celui du salarié jusqu'à un) maximum de (1 %) 2 % du total des gains du salarié. Cette contribution est rétroactive au 1<sup>er</sup> mai 2000.

La contribution minimale du salarié qui désire bénéficier de la contribution de l'employeur est de 1 % des gains hebdomadaires.

Les parties conviennent de choisir « Fondation », le Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi et « Bâtirente », un REER collectif, comme véhicules d'accumulation d'épargne-retraite pour les salariés.

**Métro-Richelieu 2000 inc., division Éconogros/entre-pôt (Montréal)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (104) 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 130
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 1<sup>er</sup> août 2000
- **Échéance de la présente convention :** 1<sup>er</sup> août 2005
- **Date de signature :** 16 mai 2000
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé au chargement, préparateur de commandes et autres occupations, 103 salariés

	30 juill. 2000	5 août 2001	4 août 2002	3 août 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	12,50 \$	12,75 \$	13,03 \$	13,32 \$
(éch. 1)	(13,34 \$) <sup>1</sup>			
(éch. 1)	(13,34 \$) <sup>2</sup>			
	(13,34 \$) <sup>3</sup>			
	(18,21 \$) <sup>4</sup>			
après 72 mois	17,50 \$	17,85 \$	18,24 \$	18,64 \$
(éch. 5)	(16,43 \$) <sup>1</sup>			
(éch. 6)	(16,43 \$) <sup>2</sup>			
	(13,34 \$) <sup>3</sup>			
	(18,21 \$) <sup>4</sup>			

**1<sup>er</sup> août 2004**

/heure  
13,61 \$  
19,05 \$

2. Préposé à l'entretien général

	30 juill. 2000	5 août 2001	4 août 2002	3 août 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	13,10 \$	13,35 \$	13,63 \$	13,92 \$
(éch. 1)	(14,38 \$) <sup>1</sup>			
(éch. 1)	(14,38 \$) <sup>2</sup>			
	(14,38 \$) <sup>3</sup>			
	(19,41 \$) <sup>4</sup>			
après 72 mois	18,10 \$	18,45 \$	18,84 \$	19,16 \$
(éch. 5)	(17,03 \$) <sup>1</sup>			
(éch. 5)	(17,03 \$) <sup>2</sup>			
	(14,38 \$) <sup>3</sup>			
	(19,41 \$) <sup>4</sup>			

**1<sup>er</sup> août 2004**

/heure  
14,21 \$  
20,31 \$

<sup>1</sup> Salariés embauchés entre le 10 janvier 89 et le 30 avril 96.

<sup>2</sup> Salariés embauchés entre le 1<sup>er</sup> mai 96 et le 22 décembre 97.

<sup>3</sup> Salariés embauchés à compter du 22 décembre 97.

<sup>4</sup> Salariés embauchés avant le 10 janvier 89.

**Augmentation générale**

30 juill. 2000	5 août 2001	4 août 2002	3 août 2003	1 <sup>er</sup> août 2004
variable	2 %	2,15 %	variable	variable

• **Primes**

**Soir :** 0,75 \$/heure

**Nuit :** 0,90 \$/heure

**Travail dans les endroits réfrigérés :**

0,25 \$/heure — produits réfrigérés

0,60 \$/heure — produits congelés

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** (65 \$) fournies et remplacées par l'employeur maximum 1 fois/an, 2 fois/an **N** dans le cas des chauffeurs

**Uniformes, vêtements de travail et équipement de sécurité:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

\* Le salarié qui a droit à 4, 5 ou 6 semaines de congés annuels a droit à l'indemnité prévue ou encore respectivement à 3, 4 ou 5 semaines de congé plus 1 semaine payée.

**N.B.** Le salarié à temps partiel a droit à un congé et à une indemnité selon la Loi sur les normes du travail.

**Paie supplémentaire**

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus au 30 avril de chaque année contractuelle a droit à un boni de vacances de 1 semaine de salaire à chaque année.

• **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**

2 jours payés

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**1. Congés de maladie**

Pour chaque date anniversaire de la convention, le salarié régulier a droit aux congés suivants :

Ancienneté	Durée
1 an	32 heures
5 ans	40 heures
6 ans	48 heures
7 ans	56 heures
8 ans	64 heures
9 ans	72 heures
10 ans	80 heures

Le nouveau salarié a droit, après l'expiration de sa période de probation, à un crédit de 24 heures s'il a été embauché 9 mois et plus avant la prochaine date anniversaire de la convention, 16 heures s'il a été embauché 6 mois et plus et 8 heures s'il a été embauché 3 mois et plus.

## 2. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires pour le salarié régulier.

## 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 4 % du salaire régulier pour le salarié à plein temps.

3

Caisse populaire Desjardins du Christ-Roi (Joliette)  
 Caisse populaire Desjardins de Berthierville  
 Caisse populaire Desjardins de Saint-Lin  
 Caisse populaire Desjardins Le Manoir  
 Caisse populaire Desjardins de Saint-Roch-de-L'Achigan  
 Caisse populaire Desjardins de Saint-Jean-de-Matha  
 Caisse populaire Desjardins de la Ouareau  
 Caisse populaire Desjardins de Saint-Alphonse/Sainte-Béatrix  
 Caisse populaire Desjardins Dusablé  
 Caisse populaire Desjardins Saint-Donat-de-Montcalm et  
 Le Syndicat des employées des caisses populaires de Lanaudière — CSN  
 Le Syndicat des travailleuses de la Caisse populaire de Saint-Lin — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (255) 205
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 192 ; hommes : 13
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 98
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 7 avril 2000
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 35 heures/sem. — niveaux 1 à 4  
moyenne de 35 heures/sem. — niveaux 5 et plus

## • Salaires

### 1. Commis courant ou administratif et commis-conseil

	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
min.	336,39 \$ (333,06 \$)	339,75 \$	346,55 \$	353,48 \$
max.	413,77 \$ (409,67 \$)	417,90 \$	426,26 \$	434,79 \$

### 2. Réceptionniste, caissière et autres occupations, 73 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
min.	366,13 \$ (362,50 \$)	369,79 \$	377,18 \$	384,73 \$
max.	454,00 \$ (449,50 \$)	458,53 \$	467,71 \$	477,06 \$

### 3. Directeur de comptes [N]

	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
min.	937,53 \$	946,91 \$	965,84 \$	985,16 \$
max.	1 218,78 \$	1 230,97 \$	1 255,59 \$	1 280,70 \$

**N.B.** Il existe une échelle des salaires différente pour les salariés de la Caisse populaire de Saint-Donat-de-Montcalm.

### Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001
salaire individuel	2 %	2 %	3 %
échelle salariale	1 %	1 %	2 %
<b>1<sup>er</sup> janv. 2002</b>			
	3 %		
	2 %		

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 7 avril 2000 a droit à la rétroactivité des salaires pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 99 et le 7 avril 2000. Le montant est versé au plus tard un mois après le 7 avril 2000.

## • Jours fériés payés

11 jours

**N.B.** Si la veille de Noël et la veille du jour de l'An sont des jours ouvrables, la caisse fermera à 12 h et ce, sans perte de salaire.

## • Congés mobiles

2 jours/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté

3 jours/an — salarié de la Caisse populaire de Saint-Donat-de-Montcalm qui a 1 an d'ancienneté

**N.B.** Ces jours sont ni cumulatifs ni monnayables.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6 %
5 ans	20 jours	8 %
15 ans	25 jours	10 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines, incluant les congés dits de maternité d'un maximum de 26 semaines et le congé parental.

Elle peut répartir son congé à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé doit se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines. S'il y a danger de fausse couche, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un montant égal à celui du salaire moyen hebdomadaire pour une période de 2 semaines afin de couvrir le délai de carence de l'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre le salaire moyen hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de l'assurance emploi pour une période maximale de 15 semaines.

#### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

La salariée peut bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 17 semaines. Pendant ce congé, les indemnités sont les mêmes que celles prévues au congé de maternité. Le congé ne s'applique pas dans le cas d'adoption du ou des enfants du conjoint, ou si le conjoint bénéficie d'un congé d'adoption.

#### 4. Congé parental

Le salarié qui devient père et la salariée qui devient mère lors de la naissance ou de l'adoption d'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'une durée maximale de 34 semaines consécutives.

#### • Avantages sociaux

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie, des soins dentaires et des soins oculaires.

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié sauf pour l'assurance vie supplémentaire et l'assurance salaire

#### 1. Assurance vie

##### RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

Prime : payée à 100 % par le salarié

#### 2. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 100 % du salaire des journées d'absence pour la première semaine et à la différence entre son salaire hebdomadaire net au début de l'invalidité et les montants nets des prestations versées par l'assurance salaire de courte durée pour les 16 semaines subséquentes.

#### 3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

#### COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire régulier pour une période maximale de 16 semaines

Début : 8<sup>e</sup> jour civil

#### LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

#### 4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

#### L'Institut Canadien de Québec (Québec) et

#### Le Syndicat des employés et employées de la bibliothèque de Québec — FISA

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (106) 113
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 87 ; hommes : 26
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** salariés de bibliothèque
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 98
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 19 avril 2000
- **Durée normale du travail**

#### Salariés à plein temps

(33,75) 35 heures/sem.

(30,42) 33,75 heures/sem. — période estivale

**N.B.** Il s'agit d'une moyenne annuelle de (33) 34,75 heures/sem.

#### • Salaires

##### SALARIÉS À PLEIN TEMPS

1. Commis chef d'équipe et commis aux services techniques, 15 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	22 688,64 \$ (22 464,00 \$)	23 711,31 \$	24 185,54 \$	24 669,25 \$
éch. 7	29 016,64 \$ (28 729,35 \$)	30 324,54 \$	30 931,03 \$	31 549,65 \$
	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>		
	/an	/an		
	25 409,33 \$	26 171,61 \$		
	32 496,14 \$	33 471,03 \$		

## 2. Technicien en documentation

	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	25 648,80 \$ (25 394,85 \$)	26 804,89 \$	27 340,99 \$	27 887,81 \$
éch. 14	43 019,79 \$ (42 593,85 \$)	44 958,87 \$	45 858,04 \$	46 775 20 \$

### 1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004

	/an	/an
	28 724,44 \$	29 586,18 \$
	48 178,46 \$	49 623,81 \$

**N.B.** Les salaires sont établis sur la base de 33,75 heures/sem. au 1<sup>er</sup> janvier 99 et une moyenne de 34,75 heures/sem. à compter du 19 avril 2000.

## SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

1. Commis classe 2, commis à la technique/secteur enfants et préposé au classement

	1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	8,92 \$ ( 8,83 \$)	9,05 \$	9,23 \$	9,42 \$
éch. 8	14,73 \$ (14,58 \$)	14,95 \$	15,25 \$	15,55 \$

### 1<sup>er</sup> juill. 2003 1<sup>er</sup> juill. 2004

	/heure	/heure
	9,70 \$	9,99 \$
	16,02 \$	16,50 \$

## 2. Commis classe 1 [N]

	1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	9,93 \$	10,08 \$	10,28 \$	10,48 \$
éch. 8	15,74 \$	15,97 \$	16,29 \$	16,62 \$

### 1<sup>er</sup> juill. 2003 1<sup>er</sup> juill. 2004

	/heure	/heure
	10,80 \$	11,12 \$
	17,12 \$	17,63 \$

## Augmentation générale

### SALARIÉS À PLEIN TEMPS

	1 <sup>er</sup> janv. 99	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	1 % *	1,5 % *	2 % **	2 % **
		2,96 % **		

### 1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004

	3 % **	3 % **
--	--------	--------

\* 33,75 heures/sem.

\*\* Moyenne de 34,75 heures/sem.

## SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

	1 <sup>er</sup> juill. 99	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002
	1 %	1,5 %	2 %	2 %

### 1<sup>er</sup> juill. 2003 1<sup>er</sup> juill. 2004

	3 %	3 %
--	-----	-----

## Rétroactivité

Le salarié à plein temps à l'emploi le 19 avril 2000 a droit à la rétroactivité des salaires, soit 1 % pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 99 au 31 décembre 99 et 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 selon les heures effectivement travaillées.

Le salarié à temps partiel à l'emploi le 19 avril 2000 a droit à 1 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 99.

## Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un boni de signature de 1,35 % du salaire brut gagné durant l'année 1999 sans tenir compte de la rétroactivité. Le montant est payable le 19 avril 2000.

## • Primes

### Ancienneté :

Années d'ancienneté	Montant
5 ans	52 \$/an
10 ans	104 \$/an
15 ans	156 \$/an
20 ans	208 \$/an
25 ans	260 \$/an
30 ans	312 \$/an

## • Jours fériés payés

14 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à 0,004 de son salaire brut.

## • Congés spéciaux

Le salarié a droit à un crédit de (2,75) 2,9 heures/mois, maximum (33) 34,75 heures/an. Ce crédit d'absence est cumulatif jusqu'à concurrence de (165) 173,75 heures non monnayables.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	16 jours	taux régulier
3 ans	17 jours	taux régulier
4 ans	20 jours	taux régulier
10 ans	21 jours	taux régulier
15 ans	22 jours	taux régulier
18 ans	25 jours	taux régulier
(30) 28 ans	30 jours	taux régulier

## SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
4 ans	4 sem.	8 %
18 ans	5 sem.	10 %
(30) 28 ans	6 sem.	12 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

La salariée à temps partiel (qui a accumulé 20 semaines de service continu dans les 12 mois précédant la date de début du congé) a droit à un congé de maternité de 18 semaines sans solde.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines.

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

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde n'excédant pas 1 an après la date de son accouchement.

La salariée à temps partiel peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 6 semaines.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée reçoit la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi pour une période maximale de 15 semaines.

### 2. 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'une durée maximale de 52 semaines.

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

SALARIÉS À PLEIN TEMPS

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

**N.B.** Le salarié à temps partiel a droit, pour tenir lieu de congés spéciaux, de congés de maladie et de régime d'assurance groupe, à une indemnité correspondant à 3,52 % de son salaire brut de l'année civile précédente.

#### 1. Congés de maladie

Le salarié à plein temps reçoit 100 % du salaire hebdomadaire de base pendant les 15 premiers jours d'absence pour maladie.

#### 2. Assurance salaire

Début : à la 16<sup>e</sup> journée d'invalidité

#### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**Auberge Gray Rocks (30909626) Québec inc. (Mont-Tremblant)**  
et  
**L'Union des employés et employées de la restauration**  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale**  
**9400 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (347) 493
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 299 ; hommes : 194
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 1<sup>er</sup> novembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 10 mai 2003

- **Date de signature :** 12 mai 2000

### • Durée normale du travail

(42) 41 heures/sem.

### Instructeur de ski et de planche à neige **N**

31 heures/sem.

### • Salaires

1. Serveur et tenancier de bar

#### 2 nov. 99

/heure  
6,15 \$  
(6,15 \$)

2. Journalier/entretien des terrains de golf, 26 salariés

#### 2 nov. 99

/heure  
8,50 \$  
(8,50 \$)

3. Menuisier qualifié et **N** menuisier 8 000 heures

#### 2 nov. 99

/heure  
15,00 \$  
(15,00 \$)

### • Primes

#### Frais de service :

15 % des ventes nettes de bars répartis comme suit : 13 % au serveur et 2 % au tenancier  
12 % de la facturation à l'hôtel — saison hivernale  
10 % de la facturation à l'hôtel — saison estivale

**N.B.** Les chefs d'équipe, tenanciers et serveurs ne recevront pas de fonds d'allocation, mais ils toucheront à la place des frais de service de 15 % sur les ventes nettes et des frais de service de 10 % sur les ventes promotionnelles.

#### CASSE-CROÛTE

12 % des ventes nettes et 0,25 \$/transfert — Golf et 10<sup>e</sup>  
0,25 \$/transfert — Lucille Wheeler  
12 % des ventes nettes — Auberge

#### SALLE À MANGER /SERVEUR

0,50 \$/déjeuner et dîner servis ; 0,55 \$ après 60 jours travaillés  
1 \$/souper servi ; 1,10 \$ après 60 jours travaillés  
12 % de service pour les passants et pour les banquets s'il n'y a pas de coucher

#### BOUTIQUE HÔTEL

2 % des ventes nettes — commis et commis responsable  
50 % des réparations et 2 % des ventes nettes sur bottes de ski — technicien et technicien responsable  
15 % des réparations/mise au point des skis — technicien sur location de ski  
45 %/leçon privée — pro-tennis

### • Allocations

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

### • Jours fériés payés

8 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

Les autres congés sont accordés selon 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**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

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

La salariée qui a bénéficié d'un congé de maternité peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines consécutives suivant immédiatement la fin de son congé parental.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**(Régime de retraite  $\text{R}$ )**

**6**

**Cara, cuisine de l'air (Dorval)  
et  
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, local 1900 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (250) 380

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 55 % ; hommes : 45 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

• **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 98

• **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2003

• **Date de signature :** 21 juin 2000

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

• **Salaires**

1. Aide général, 100 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002
début	/heure 11,25 \$ (10,61 \$) <sup>1</sup> (11,01 \$) <sup>2</sup>	/heure 11,59 \$	/heure 11,94 \$
après 48 mois (après 18 mois)	13,37 \$ (12,61 \$) <sup>1</sup> (12,61 \$) <sup>2</sup>	13,77 \$	14,18 \$

2. Chef préposé à l'entretien

	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002
début	/heure 14,15 \$ (13,35 \$) <sup>1</sup> (13,74 \$) <sup>2</sup>	/heure 14,57 \$	/heure 15,01 \$
après 48 mois (après 18 mois)	16,27 \$ (15,35 \$) <sup>1</sup> (15,35 \$) <sup>2</sup>	16,76 \$	17,26 \$

<sup>1</sup> Salariés embauchés après le 17 juillet 97.

<sup>2</sup> Salariés embauchés avant le 17 juillet 97.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002
6 % *	3 %	3 %

\* Incluant une rétroactivité des salaires correspondant à 3 % pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 98 au 31 mai 2000 et 3 % pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2000 au 31 mai 2001.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

**Indice de base :** avril 2000

**Mode de calcul**

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,095 point d'augmentation de l'IPC qui excède 3 %.

Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de juillet 2000 à celui d'avril 2000. Par la suite, le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement.

Mode de paiement

Le montant déterminé sera versé sous forme de montant forfaitaire à compter de la date d'ajustement fixée.

• **Primes**

**Nuit :** (0,45 \$) 0,50 \$/heure — entre 23 h et 7 h

• **Allocations**

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

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

1<sup>er</sup> janv. 2001

**Bottines de sécurité :** 80 \$/an maximum 85 \$/an maximum

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 % ou taux régulier
5 ans	3 sem.	6,0 % ou taux régulier
10 ans	4 sem.	8,0 % ou taux régulier
(17 ans)	(4 sem. + 1 jour)	(8,4 % ou taux régulier)
(18 ans)	(4 sem. + 2 jours)	(8,8 % ou taux régulier)
(19 ans)	(4 sem. + 3 jours)	(9,2 % ou taux régulier)
(20 ans)	(4 sem. + 4 jours)	(9,6 % ou taux régulier)
(21) 17 ans	5 sem.	10,0 % ou taux régulier
29 ans	6 sem.	12,0 % ou taux régulier

**N.B.** Le salarié à temps partiel a droit seulement au pourcentage à titre d'indemnité.

### Congés supplémentaires

Le salarié tenu de prendre ses vacances en novembre, janvier, février ou mars a droit à une semaine supplémentaire de vacances ou à une semaine supplémentaire de salaire.

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée qui a accompli 20 semaines d'emploi dans les 12 mois qui précèdent la date de préavis du congé de maternité et qui est également à l'emploi le jour précédent a droit à un congé n'excédant pas 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour la naissance.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a également droit à un congé spécial lorsqu'un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine qui précède la date d'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée maximale de 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. De plus, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an en prolongation de son congé de maternité.

#### 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

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié qui a 6 mois d'emploi continu

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié de moins de 65 ans : (15 000 \$) 20 000 \$

— mort accidentelle : (15 000 \$) 20 000 \$ supplémentaires si le salarié décède dans les 365 jours d'un accident

— mutilation : montant variable selon la perte subie

#### 2. Assurance salaire

Prestation ; 66,67 % maximum du salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de (26) 52 semaines y compris la période pendant laquelle le salarié est admissible à des prestations d'assurance emploi

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments et autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/individu et 20 \$/famille ; remboursement de la différence entre le coût d'une chambre semi-privée et celui d'une salle publique ; remboursement [N] des frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 15 \$/visite et jusqu'à un montant maximal de 45 \$/an pour les rayons X administrés par un chiropraticien

#### 4. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'un examen de la vue effectué par un optométriste ou un ophtalmologiste reconnu par la corporation des optométristes ou par le Collège des médecins de la province de Québec ; remboursement [N] des lentilles cornéennes ou des verres correcteurs jusqu'à un maximum de 100 \$/2 ans

#### 5. Soins dentaires

Frais assurés : le salarié qui a 12 mois de service continu ainsi que ses personnes à charge assurées ont droit à un remboursement à 100 % des soins de base, à 50 % des frais pour services de réparation selon les tarifs en vigueur comprenant le remboursement jusqu'à un maximum de 50 % du coût de remplacement des ponts ou prothèses dentaires 1 fois/5 ans ; remboursement des frais jusqu'à un maximum de 2 000 \$/an/personne

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,45 \$/heure (régulière) travaillée et des vacances/salarié qui a 12 mois de service continu, 0,48 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001, 0,50 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> juin 2002 et ce, dans un REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

**La Ville d'Alma  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique, local  
2541 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 117
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 30 ; hommes : 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 15 octobre 99
- **Échéance de la présente convention :** 15 octobre 2002
- **Date de signature :** 26 avril 2000
- **Durée normale du travail**

**Salariés manuels**

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Salariés de bureau**

7 heures/j, 35 heures/sem.

**Salariés de bureau aux sections transports routiers, technique, urbanisme et achats dont le travail se rattache aux salariés des services extérieurs de la Ville**

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Dessinateur (trice) en génie, dessinateur (trice) en aménagement, technicien (ne), inspecteur (e) et adjoint (e) inspecteur (e) en bâtiment et commis relevé de temps**

7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

**Salariés de la bibliothèque**

moyenne de 35 heures/sem.

**Traitement des eaux N**

moyenne de 40 heures/sem.

• **Salaires**

**BUREAU**

1. Dactylo et commis d'utilité d'encaissement

**15 oct. 99**

/sem.  
523,95 \$  
(511,00 \$)

2. Préposé à l'information, commis comptable, réceptionniste et autres occupations, 15 salariés

**15 oct. 99**

/sem.  
567,00 \$  
(553,35 \$)

3. Responsable du centre informatique, comptable et autres occupations

**15 oct. 99**

/sem.  
825,65 \$  
(805,35 \$)

**HORS BUREAU**

1. Concierge

**15 oct. 99**

/heure  
18,92 \$  
(18,45 \$)

2. Opérateur (trice) « C », 10 salariés

**15 oct. 99**

/heure  
20,72 \$  
(20,22 \$)

3. Technicien électricien classe 1

**15 oct. 99**

/heure  
24,35 \$  
(23,76 \$)

**N.B.** Les salariés manuels et cléricaux qui ont le statut de salariés temporaires sont rémunérés à 80 % du taux de salaire prévu pour la fonction.

**Augmentation générale**

15 oct. 99	15 oct. 2000	15 oct. 2001
2,5 %	2 % + indemnité de vie chère	2,75 % + indemnité de vie chère

**N.B.** Le pourcentage d'augmentation est accordé selon la courbe médiane des salaires du plan d'évaluation des tâches pour les salariés du groupe cléricale et selon la courbe de salaires du plan d'évaluation des tâches pour les salariés du groupe manuel.

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, de la prime de garde, de la prime de dimanche, de la prime de quart et de la prime de chef d'équipe et ce, pour toutes les heures payées dans la période du 15 octobre 99 au 26 avril 2000.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

**Indice de base :** 2<sup>e</sup> année — moyenne des IPC d'octobre 98 à septembre 99  
3<sup>e</sup> année — moyenne des IPC d'octobre 99 à septembre 2000

Mode de calcul

**2<sup>e</sup> année**

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'octobre 99 à septembre 2000 par rapport à celle pour la période d'octobre 98 à septembre 99 dépasse 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

**3<sup>e</sup> année**

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'octobre 2000 à septembre 2001 par rapport à celle pour la période d'octobre 99 à septembre 2000 dépasse 2,75 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,25 %.

**Mode de paiement**

Les montants déterminés seront intégrés aux taux de salaire les 15 octobre 2000 et 15 octobre 2001 respectivement.

**N.B.** Advenant que pour la période du 30 septembre 2000 au 1<sup>er</sup> octobre 2001, la formule d'indexation ne s'appliquerait pas le 15 octobre 2001, l'employeur augmentera sa participation au Régime complémentaire de retraite de 0,25 % et le salarié augmentera sa participation de 0,25 %.

#### • Primes

**Soir :** (0,76 \$)  $\frac{15 \text{ oct. } 99}{0,78 \text{ \$/heure}}$  — entre 15 h 30 et 23 h 30

**Nuit :** (0,81 \$)  $\frac{15 \text{ oct. } 99}{0,84 \text{ \$/heure}}$  — entre 23 h 30 et 7 h 30

**Dimanche :** (1,90 \$)  $\frac{15 \text{ oct. } 99}{1,95 \text{ \$/heure}}$  — salarié du Centre Mario-Tremblay

#### **Chef d'équipe :**

$\frac{15 \text{ oct. } 99}{0,73 \text{ \$/heure}}$  de plus que son taux régulier ou (0,70 \$) 0,73 \$/heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré de son groupe — salarié qui a 1 à (5) 4 salariés sous sa charge

$\frac{15 \text{ oct. } 99}{0,88 \text{ \$/heure}}$  de plus que son taux régulier ou (0,85 \$) 0,88 \$/heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré de son groupe — salarié qui a (plus de 5) de 5 à 9 salariés sous sa charge

1,05 \$/heure de plus que son taux régulier ou 1,05 \$/heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous sa charge **N** — salarié qui a 10 salariés et plus sous sa charge et ce, à compter du 15 octobre 99

**Responsabilité **N** :** lorsque l'employeur confie aux chefs d'équipes des responsabilités liées à la planification du travail, à la santé sécurité, aux communications, à l'approvisionnement et au suivi des plaintes :

0,31 \$/heure — supervision de 1 à 4 salariés inclusivement

0,41 \$/heure — supervision de 5 à 9 salariés inclusivement

0,51 \$/heure — supervision de 10 salariés et plus

#### **Disponibilité :**

(81,20 \$) 100 \$/sem. ou, au choix du salarié, (0,5 jour) 4,5 heures de congé qui sera accumulé dans une banque de congés jusqu'à concurrence de 1 semaine/an — salarié de la section électrique, de la section hygiène du milieu, de la section transports routiers, de la section achats, de la section menuiserie, de la section mécanique et le salarié affecté à l'aéroport qui est de garde commandée pendant toute la semaine

18 heures au taux régulier/an **N** — salarié du service de la mécanique affecté aux véhicules incendie

**Remplacement de contremaître et/ou chef d'équipe :** 10 % du taux de salaire horaire régulier

**N.B.** Les primes sont augmentées par la suite aux mêmes taux et dates que les augmentations de salaire.

#### • Allocations

**Vêtements et équipement de sécurité :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

#### • Jours fériés payés

13 jours/an

#### • Congés mobiles

(5) 7 jours/an

#### • Congés annuels payés

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

#### **Paie supplémentaire**

Le salarié a droit à une prime égale à 15 % de la rémunération due pour les vacances régulières.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé sans solde et elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

Elle peut cesser de travailler à compter du 60<sup>e</sup> jour civil précédant la date probable de l'accouchement. Elle doit reprendre son travail entre le 63<sup>e</sup> jour et le 119<sup>e</sup> jour civil suivant l'accouchement.

Consécutivement à son congé de maternité, la salariée régulière peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 12 mois pendant lequel elle accumule 3 mois d'ancienneté.

La salariée régulière qui est au service de la Ville avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance emploi, est déclarée admissible a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2 semaines de prestations d'assurance emploi et ce, sur présentation de pièces justificatives.

##### 2. Congé de paternité

2 jours payés

##### 3. Congé d'adoption

2 jours payés

##### 4. Congé parental

La ou le salarié a droit, sur demande, à un congé sans solde de 10 semaines.

#### • Avantages sociaux

##### **Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

##### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit de 6 jours de congés de maladie non cumulatifs. Les jours ou parties de jour non utilisés à la fin de l'année sont payés à 100 % du salaire en vigueur.

##### 2. Régime de retraite

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

## 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.*