STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2000-9-8)

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

14

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
TEXTILES			
Teinturiers Élite inc. (Drummondville)	Le Syndicat des teinturiers de Drummondville — CSN	1	2
Denim Swift, Les Services Drummondville inc., division de Galey & Lord (Drummondville)	L'Union des ouvriers du textile et du coton de Drummondville inc.	2	3
PÂTES ET PAPIERS			
De Luxe produits de papier inc. (Montréal-Est)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 1103 — FTQ	3	4
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Soucy international inc. (Drummondville)	Le Syndicat des employés de Soucy international	4	6
APPAREILS ÉLECTRIQUES			
CAE inc. (Saint-Laurent)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 522 — FTQ	5	7
Système BAE Canada inc. (Saint-Laurent)	L'Association des ingénieurs et scientifiques (Marconi)	6	8
TRANSPORT			
La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal	Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STCUM, section locale 1983, SCFP — FTQ	7	9
INSTITUTIONS FINANCIÈRES			
La Caisse populaire Desjardins de Terrebonne	Le Syndicat canadien des employées de la Caisse populaire de Terrebonne — CSN	8	11
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE			
Infirmierie Notre-Dame-de-Bon-Secours (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Infirmierie Notre-Dame-de-Bon-Secours — CSN	9	12

**Teinturiers Élite inc. (Drummondville)
et
Le Syndicat des teinturiers de Drummondville — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (124) 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 16 ; hommes : 94
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2000
Échéance de la présente convention : 31 mars 2003
- **Date de signature :** 10 juillet 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Équipe de fin de semaine
12 heures/j, 24 heures/fin de semaine

- **Salaires**

1. Préposé général

1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002
/heure 10,95 \$ (10,30 \$)	/heure 11,40 \$	/heure 12,05 \$

2. Aide préposé aux colorants et aux produits chimiques et autres occupations, 24 salariés

1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002
/heure 14,93 \$ (14,43 \$)	/heure 15,23 \$	/heure 15,73 \$

3. Électricien d'entretien

1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002
/heure 16,88 \$ (16,38 \$)	/heure 17,18 \$	/heure 17,68 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 70 % du taux de salaire horaire régulier pendant les 60 premiers jours travaillés. Par la suite, il reçoit le taux de salaire horaire régulier de la fonction.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002
0,50 \$/heure	0,30 \$/heure	0,50 \$/heure

Ajustements

	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002
Préposé général	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure
Préposé au contrôle de qualité	0,10 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} avril 2000 au 10 juin 2000. La rétroactivité est payée dans les 21 jours suivant le 10 juin 2000.

- **Primes**

Soir : 0,75 \$/heure

Nuit : 1,50 \$/heure

Boni de Noël : le salarié reçoit un pourcentage du salaire gagné du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours et qui est déterminé comme suit :

Ancienneté	Pourcentage
10 ans	0,4 %
12 ans	0,8 %
13 ans	1,5 %
15 ans et plus	2,0 %

Fin de semaine : 33,33 % du taux régulier

Électricien d'entretien [N] : 0,50 \$/heure — électricien d'entretien déjà à l'emploi le 20 juin 2000 et qui détient un diplôme d'électronicien

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Chaussures de sécurité : (96 \$) 100 \$/an

Outils personnels : 5 \$/sem.

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
4 ans	2 sem.	5,5 %
5 ans	3 sem.	6,5 %
10 ans	3 sem.	7,5 %
13 ans	4 sem.	8,5 %
20 ans	5 sem.	10,0 %
25 ans [N]	5 sem.	11,0 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et ses règlements. Cependant, le congé est d'une durée maximale de 20 semaines. De plus, la salariée a droit à 4 heures payées/mois pour une visite chez un professionnel de la santé.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 2 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 2 jours sans solde

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % maximum par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire

1. Congés de maladie

L'employeur paie 60 % du salaire régulier pour couvrir le délai de carence du régime d'assurance salaire et ce, jusqu'à un maximum de 5 jours/an. Le salarié qui n'a pas reçu cette indemnité au cours de l'année civile a droit au versement d'une somme équivalant à 5 jours au taux horaire régulier brut du 31 décembre. Cette somme est versée au plus tard le 30 janvier suivant.

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié.

2

Denim Swift, Les Services Drummondville inc., division de Galey & Lord (Drummondville) et L'Union des ouvriers du textile et du coton de Drummondville inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (725) 700

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 30 % ; hommes : 70 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 13 février 2000

- **Échéance de la présente convention :** 9 février 2003

- **Date de signature :** 9 juin 2000

- **Durée normale du travail**

Horaires « A » et « B »

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues/horaire « C » et mécanicien de machines fixes

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

- **Salaires**

1. Nettoyeur de roues de camions

13 févr. 2000 11 juin 2000 10 déc. 2000 11 févr. 2001 10 févr. 2002

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
12,885 \$	13,11 \$	13,33 \$	13,665 \$	14,02 \$
(12,57 \$)				

2. Tisserand inspecteur « Sulzer », 40 salariés

13 févr. 2000 11 févr. 2001 10 févr. 2002

/heure	/heure	/heure
13,90 \$*	14,25 \$*	14,62 \$*
(13,56 \$)		

3. Premier technicien en électrotechnique licence « C » et « A-2 »

13 févr. 2000 11 févr. 2001 10 févr. 2002

/heure	/heure	/heure
21,33 \$	21,865 \$	22,435 \$
(20,81 \$)		

* Occupation rémunérée au rendement. Taux objectif égal à 100 % du rendement normal.

Augmentation générale

13 févr. 2000 11 févr. 2001 10 févr. 2002

2,5 % 2,5 % 2,6 %

Ajustements

	11 juin 2000	10 déc. 2000
Réviseur des aéronettoyeurs	0,085 \$/heure	0,08 \$/heure
Préposé aux tests	0,185 \$/heure	0,18 \$/heure
Préposé à la manutention des ballots	0,19 \$/heure	0,19 \$/heure
Analyste en mouvement d'inventaire	0,195 \$/heure	0,19 \$/heure
Commis vérificateur	0,195 \$/heure	0,195 \$/heure
Aide-couvreur de rouleaux et préposé aux courroies	0,205 \$/heure	0,20 \$/heure
Couvreur de rouleaux, préposé aux courroies et manœuvre général	0,215 \$/heure	0,21 \$/heure
Vérificateur à la réception, préposé à la préparation des mélanges et...	0,225 \$/heure	0,225 \$/heure
Nettoyeur de roues de camions	0,225 \$/heure	0,22 \$/heure
Préposé aux tests/atelier laboratoire	0,23 \$/heure	0,225 \$/heure
Aide d'atelier	0,245 \$/heure	0,245 \$/heure
Aide-magasinier et commis de laboratoire	0,245 \$/heure	0,24 \$/heure
Aide-superviseur et magasinier	0,25 \$/heure	0,245 \$/heure
Premier commis de magasin et commis à la production	0,255 \$/heure	0,25 \$/heure
Commis technique/atelier de mécanique	0,255 \$/heure	0,255 \$/heure
Chef expéditeur	0,345 \$/heure	0,34 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 9 juin 2000 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 13 février 2000 au 9 juin 2000.

- **Primes**

Équipe :

HORAIRE « B »

soir : 0,15 \$/heure — entre 15 h et 23 h

nuite : 0,23 \$/heure — entre 23 h et 7 h

HORAIRE « C » — OPÉRATIONS CONTINUES

soir et nuit : 0,35 \$/heure **11 févr. 2001 10 févr. 2002**
0,40 \$/heure 0,45 \$/heure

taux encerclés : 0,31 \$/heure — salariés actifs au 29 septembre 88 et certains salariés en poste au 3 octobre 97, soit le salarié de bâtiment et des compresseurs, le salarié d'entretien, le mécanicien d'entretien, le mécanicien en électrotechnique, le préposé à la ventilation et l'aide-magasinier, ainsi que **N** le machiniste en poste le 9 juin 2000.

Salariés du bâtiment des chaudières et des compresseurs : 2,50 \$/heure

Instructeur : 10 % du taux de salaire

Repas [N] : 0,40 \$/heure — encolleur et aide-encolleur affectés aux opérations continues qui ne sont pas remplacés et qui n'ont aucun repos

• Allocations

Chaussures de sécurité : 95 \$/an 11 févr. 2001 100 \$/an 10 févr. 2002 105 \$/an

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
3 ans	2 sem.	5,5 %
5 ans	3 sem.	6,5 %
8 ans	3 sem.	7,0 %
12 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	8,5 %
17 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
25 ans	5 sem.	11,0 %

• 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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (8,13 \$) 8,78 \$/sem./salarié qui a complété 1 mois de service continu plus la taxe provinciale, 9,18 \$/sem. à compter du 11 février 2001 et 9,58 \$/sem. à compter du 10 février 2002 ; le salarié paie (11,99 \$) 14,52 \$/sem. incluant les taxes qui servent à défrayer plus particulièrement l'assurance salaire.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

— mort accidentelle ou mutilation : 30 000 \$

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

Prestation : 350 \$/sem. selon les périodes prévues au contrat d'assurance groupe

3. Assurance maladie

Prestation : remboursement à 100 % des frais d'ambulance ; remboursement à (100 %) 90 % des frais de médicaments et frais divers sans franchise ; remboursement des frais paramédicaux à (100 %) 90 %, maximum 550 \$/an ; radiographie 50 \$/an maximum ; remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi privée au Canada sans limite de jours

4. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de 200 \$/24 mois/adulte et un maximum de 200 \$/12 mois/enfant, incluant dans les deux cas les verres de contact ; remboursement des frais d'examen de la vue jusqu'à un maximum de (50 \$/24 mois) 90 % de 50 \$/24 mois

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 3 % du salaire brut hebdomadaire du salarié qui a terminé sa période d'essai, 3,25 % à compter du 11 février 2001, 3,5 % à compter du 10 février 2002 et ce, dans un REER collectif. La contribution est facultative pour le salarié.

De Luxe produits de papier inc. (Montréal-Est) et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 1103 — FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (140) 173

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 7 ; hommes : 166

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 17 juin 2000

• Échéance de la présente convention : 17 juin 2005

• Date de signature : 11 juillet 2000

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

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

• Salaires

1. Aide général, opérateur 207

18 juin 2000	18 juin 2001	18 juin 2002	18 juin 2003	18 juin 2004
/heure 14,51 \$ (14,01 \$)	/heure 15,01 \$	/heure 15,46 \$	/heure 16,00 \$	/heure 16,64 \$

2. Mécanicien « A »

18 juin 2000	18 juin 2001	18 juin 2002	18 juin 2003	18 juin 2004
/heure 19,51 \$ (19,01 \$)	/heure 20,01 \$	/heure 20,61 \$	/heure 21,33 \$	/heure 22,18 \$

N.B. Les chauffeurs sont rémunérés selon le kilométrage et les drops.

Augmentation générale

18 juin 2000	18 juin 2001	18 juin 2002	18 juin 2003	18 juin 2004
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	3 %	3,5 %	4 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 18 juin 2000 au 11 juillet 2000. La rétroactivité a été payée le 26 juillet 2000.

Boni de signature

Le salarié en service le 11 juillet 2000 a droit à un montant de 250 \$ qui a été payé le 19 juillet 2000.

• Primes

	<u>18 juin 2001</u>	<u>18 juin 2002</u>	<u>18 juin 2003</u>
Soir : (0,58 \$) 0,60 \$/heure	0,62 \$/heure	0,63 \$/heure	0,66 \$/heure

18 juin 2004

0,68 \$/heure

Nuit : (0,73 \$)

0,75 \$/heure

18 juin 2004

0,86 \$/heure

Chef de groupe : (0,45 \$)

0,46 \$/heure

<u>18 juin 2001</u>	<u>18 juin 2002</u>
0,48 \$/heure	0,49 \$/heure

18 juin 2003 18 juin 2004

0,51 \$/heure 0,53 \$/heure

Opérations continues : (0,70 \$) 0,72 \$/heure — équipe de soir et de nuit

18 juin 2001 18 juin 2002 18 juin 2003 18 juin 2004

0,74 \$/heure 0,76 \$/heure 0,79 \$/heure 0,82 \$/heure

Entraînement : (0,50 \$) 0,52 \$/heure

<u>18 juin 2001</u>	<u>18 juin 2002</u>
0,53 \$/heure	0,55 \$/heure

18 juin 2003 18 juin 2004

0,57 \$/heure 0,59 \$/heure

• Allocations

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

Souliers de sécurité : 1 paire fournie selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
4 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
9 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
20 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
25 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde et elle doit quitter son emploi au moins 2 mois complets avant la date prévue de l'accouchement. Le congé ne doit pas excéder 2 mois après la date de l'accouchement, sauf s'il y a des complications médicales confirmées par un rapport du médecin traitant spécifiant la date de retour.

Sur demande, la salariée (qui a 2 ans d'ancienneté d'usine) a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

2. Congé de paternité

2 jours payés

Sur demande, le salarié (qui a 2 ans d'ancienneté d'usine) a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel majoré tous les 1^{er} juillet

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 000 \$

2. Congés de maladie **N**

Le salarié peut accumuler, au cours d'une année civile, une somme équivalant à 48 heures de travail maximum au taux régulier de sa fonction au 1^{er} janvier. Cette banque de congés de maladie est accumulée à la demande du salarié en compensation de temps supplémentaire effectué par le salarié.

À la première semaine de décembre, l'employeur rembourse au salarié le solde de sa banque de congés.

N.B. Cette disposition prend effet aussitôt que possible selon les dispositions prévues, mais au plus tard le 1^{er} janvier 2003.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire de base jusqu'à un maximum de 600 \$/sem. pour une durée maximale de 16 semaines

Début : 1^{er} jour, hospitalisation ; 6^e jour, maladie¹, 4^e jour, accident²

¹ L'employeur paie les prestations des 6^e et 7^e jours et l'assureur paie à compter du 8^e jour.

² L'employeur paie les prestations des 4^e, 5^e, 6^e et 7^e jours et l'assureur paie à compter du 8^e jour. Si l'absence dure plus de 2 semaines, l'employeur paie les 3 premiers jours d'absence.

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'à un maximum de 3 500 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 17^e semaine d'invalidité

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à (100 %) 80 % des frais médicaux après une franchise de 25 \$/an/famille ; frais de médicaments prescrits en vertu de la loi remboursés à 100 % au delà des premiers 1 000 \$ de frais admissibles **N**

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité de la FTQ pour un montant égal à celui payé par le salarié jusqu'à concurrence de 2,5 % du salaire hebdomadaire brut, 2,75 % à compter du 18 juin 2001, 3 % au 18 juin 2002, 3,25 % au 18 juin 2003 et 3,5 % au 18 juin 2004.

**Soucy international inc. (Drummondville)
et
Le Syndicat des employés de Soucy international**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 % ; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2005
- **Date de signature :** 31 mai 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général

	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
après 60 jours	8,50 \$ (8,00 \$)	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$
après 2 ans	12,00 \$ (11,70 \$)	12,30 \$	12,65 \$	13,05 \$
1^{er} févr. 2004				
	/heure			
	8,50 \$ 13,50 \$			

2. Assistant à la production, assembleur mouleur III et autres occupations, 40 salariés

	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
après 60 jours	10,50 \$ (10,00 \$)	10,50 \$	10,50 \$	10,50 \$
après 2 ans	13,00 \$ (12,70 \$)	13,30 \$	13,65 \$	14,05 \$
1^{er} févr. 2004				
	/heure			
	10,50 \$ 14,50 \$			

3. Électrotechnicien I, « matriqueur I »

	1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
	19,00 \$ (18,70 \$)	19,30 \$	19,65 \$	20,05 \$	20,50 \$

N.B. Modification à la classification des emplois.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004
0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure*	0,45 \$/heure**
			+ indemnité de vie chère	+ indemnité de vie chère

* Correspondant à une moyenne de 2,5 %.

** Correspondant à une moyenne de 2,8 %.

• **Indemnité de vie chère [N]**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2003 — janvier 2002
2004 — janvier 2003

Mode de calcul :

2003

Si l'augmentation de l'IPC de janvier 2003 par rapport à celui de janvier 2002 est supérieure à l'augmentation de salaire prévue au 1^{er} février 2003, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés, s'il y a lieu, seront intégrés aux échelles de salaire les 1^{er} février 2003 et 2004 respectivement.

• **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Chef de groupe : 1 \$/heure

• **Allocations**

Outils personnels : (200 \$) 400 \$/an — mécanicien d'entretien, machiniste-outilleur, matriqueur et apprêteur qui doivent fournir leurs outils

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues 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 de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse, la salariée a droit à un congé de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

La salariée a droit à un congé d'au plus 34 semaines à la suite de son congé de maternité.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour le régime de base ; payée à 100 % par le salarié pour le régime facultatif.

5

CAE inc. (Saint-Laurent)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 522 — FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (739) 966

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 25 % ; hommes : 75 %

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 19 juin 2000

• Échéance de la présente convention : 19 juin 2003

• Date de signature : 23 juin 2000

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipes de fin de semaine **N**

12 heures/j, 24 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'entretien échelon Q

	20 juin 2000	20 juin 2001	20 juin 2002
min.	/heure 12,13 \$ (11,78 \$)	/heure 12,47 \$	/heure 12,84 \$
max.	15,20 \$ (14,76 \$)	15,62 \$	16,09 \$

2. Monteur (classe 2) échelon Q et autres occupations, 150 salariés

	20 juin 2000	20 juin 2001	20 juin 2002
min.	/heure 13,96 \$ (13,55 \$)	/heure 14,34 \$	/heure 14,77 \$
max.	18,79 \$ (18,24 \$)	19,30 \$	19,88 \$

3. Mécanicien CVAC (classe 3) échelon S

	20 juin 2000	20 juin 2001	20 juin 2002
min.	/heure 19,73 \$ (19,16 \$)	/heure 20,28 \$	/heure 20,89 \$
max.	28,10 \$ (27,28 \$)	28,87 \$	29,74 \$

N.B. Modifications à la classification des emplois.

Augmentation générale

	20 juin 2000	20 juin 2001	20 juin 2002
	3 %	2,75 %	3 %

• Primes

Soir : (0,75 \$) 0,90 \$/heure

Nuit : (0,85 \$) 0,90 \$/heure

Équipes de fin de semaine **N** : 2 heures payées au taux régulier/12 heures travaillées

• Allocations

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

Équipement de sécurité et vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

10 jours + 2 demi-journées/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée		Indemnité
	2000	2001-2002	
1 an	1	10 jours	4 % ou taux régulier
3 ans	3	15 jours	6 % ou taux régulier
10 ans	10	20 jours	8 % ou taux régulier
19 ans	18 N	25 jours	10 % ou taux régulier
30 ans	30	30 jours	12 % ou taux régulier

• Avantages sociaux

• Assurance groupe

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

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire de courte durée qui est payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié ; l'assurance salaire de longue durée et le régime facultatif d'assurance vie sont payés à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié qui a (1 an d'ancienneté et plus) complété la période de probation de 6 mois a droit à un crédit de (3) 4 jours/an.

Au début de l'année de convention suivante, les jours non utilisés sont payés au salarié actif et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date.

2. Assurance salaire

L'employeur paie au salarié absent pour invalidité la différence entre les prestations qu'il reçoit et 100 % de son salaire régulier et ce, pour une durée maximale déterminée comme suit :

Service	Durée
(3) 6 mois	10 jours
1 an	15 jours
3 ans	20 jours
5 ans	30 jours
10 ans	40 jours
15 ans	45 jours
20 ans	50 jours
25 ans	55 jours
30 ans et plus	60 jours

Le salarié qui a 2 ans de service reçoit les bénéfices de maladie à compter de la 2^e journée d'absence causée par la maladie ; le salarié qui a moins de 2 ans de service ne reçoit ces bénéfices qu'à compter de la 3^e journée d'absence causée par la maladie.

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

6

Systemes BAE Canada inc. (Saint-Laurent) et L'Association des ingénieurs et scientifiques (Marconi)

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 131
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 ; hommes : 126
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : professionnels
- **Échéance de la convention précédente** : 14 septembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 15 septembre 2004
N.B. Il est convenu qu'au 16 septembre 2002, les parties renégocieront les clauses salariales.
- **Date de signature** : 12 juin 2000
- **Durée normale du travail**
variable, la norme est établie à 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Ingénieur niveau 1

15 sept. 99	
/an	
min.	41 418,00 \$ (37 654,50 \$)
max.	51 460,50 \$ (46 780,50 \$)

2. Ingénieur niveau 4, 33 salariés

15 sept. 99	
/an	
min.	68 035,50 \$ (61 854,00 \$)
max.	91 084,50 \$ (82 797,00 \$)

3. Ingénieur niveau 5

15 sept. 99	
/an	
min.	79 755,00 \$ (72 501,00 \$)

N.B. Le taux maximum pour l'ingénieur de niveau 5 demeure ouvert.

Augmentation générale

15 sept. 99	15 sept. 2000	15 sept. 2001
indemnité de vie chère + 1,2 %, soit 3 % + 7 %*	indemnité de vie chère + 3 %*	indemnité de vie chère

* Actualisation par rapport au marché de l'ingénierie.

Montant forfaitaire

Le salarié actif le 12 juin 2000 et qui sera toujours actif ou retraité le 1^{er} avril 2001 a droit à un montant forfaitaire correspondant à 4 % des gains accumulés entre le 15 septembre 99 et le 12 juin 2000. Le montant déterminé est versé le 1^{er} avril 2001.

Si un salarié quitte la compagnie, sauf en cas de retraite, avant le 1^{er} avril 2001, le montant de ses gains accumulés à la date de son départ sera redistribué au prorata des salaires au 1^{er} avril 2001 à l'ensemble des salariés admissibles au paiement.

Un boni de rétention équivalant à 2 % des gains accumulés entre le 15 septembre 99 et le 12 juin 2000 sera versé le 1^{er} septembre 2001. Les conditions d'admissibilité et de redistribution énoncées ci-dessus s'appliquent.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 1999 — juillet 1998
2000 — juillet 1999
2001 — juillet 2000

Mode de calcul

1999

L'augmentation de l'IPC de juillet 99 par rapport à celui de juillet 98 est payée.

2000 et 2001

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 15 septembre 99, 15 septembre 2000 et 15 septembre 2001 respectivement.

• Jours fériés payés

12,5 jours/an minimum

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux régulier
3 ans	20 jours	taux régulier
12 ans	25 jours	taux régulier
21 ans	30 jours	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.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Les parties sont à mettre en place un régime dit « à la carte » devant prendre effet en cours de convention.

1. Assurance salaire

Prestation : maximum de 4 500 \$/mois

2. Assurance maladie

Frais assurés : services paramédicaux jusqu'à concurrence de 20 \$/visite ; psychologue jusqu'à concurrence 30 \$/visite ; chambre semi-privée 30 \$/jour

3. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement selon le barème 1998 de l'Ordre des dentistes du Québec

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cependant, si l'application d'une nouvelle législation de pension et des règlements qui en résultent nécessite ou rend souhaitable des modifications au régime en vigueur, la compagnie convient qu'elle discutera avec l'association pendant la durée de cette convention des changements nécessaires pour pouvoir s'ajuster à cette nouvelle législation.

De plus, les parties s'entendent pour renégocier le régime de retraite le 16 septembre 2002.

La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal

et Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STCUM, section locale 1983, SCFP — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (3 761) 3 582

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 590 ; hommes : 2 992

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** chauffeurs

• **Échéance de la convention précédente :** 11 janvier 2000

• **Échéance de la présente convention :** 12 janvier 2003

• **Date de signature :** 4 avril 2000

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

Préposé aux renseignements et pointeur
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Pointeur, changeur et préposé aux renseignements

10 janv. 2000 8 janv. 2001 7 janv. 2002

/heure	/heure	/heure
19,46 \$ (19,08 \$)	20,04 \$	20,64 \$

2. Chauffeur, opérateur de métro et gareur, 3 047 salariés

10 janv. 2000 8 janv. 2001 7 janv. 2002

	/heure	/heure	/heure
début	20,11 \$ (19,72 \$)	20,71 \$	21,33 \$
après 1 an	20,39 \$ (19,99 \$)	21,00 \$	21,63 \$

Augmentation générale

10 janv. 2000 8 janv. 2001 7 janv. 2002

2 %	3 %	3 %
-----	-----	-----

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 4 avril 2000 et les salariés retraités ou décédés après le 12 janvier 2000 ont droit à la rétroactivité des salaires.

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure — salarié de la 2^e équipe qui travaille après 18 h

N.B. Pour la fin de semaine et les jours fériés, à l'exception du lundi de Pâques, la prime est payée également aux salariés de la 1^{re} équipe.

Dimanche : 25 % du taux de base

Chauffeur guide : 1 \$/heure

Entraînement d'un salarié : (0,50 \$) 3 \$/heure — opérateur et chauffeur

Réserve changeur : 0,10 \$/heure — changeur qui agit comme réserve sur tout le réseau

Amplitude :

15 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 9 heures et 1 minute et 10 heures, pour la période excédant 9 heures

50 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 10 heures et 1 minute et 12 heures, pour la période excédant 10 heures jusqu'à la fin de l'assignation régulière du salarié

100 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 12 heures et 1 minute et 12 heures et 30 minutes pour la période excédant 12 heures jusqu'à la fin de l'assignation régulière du salarié

• **Allocations**

Uniformes ou vêtements de travail : fournis par l'employeur tous les 18 mois selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité :

1 paire/an — préposé à la cueillette des boîtes à perception
2 paires/an — aiguilleur
2 paires à la nomination et 1 paire/an par la suite — opérateur de métro et chauffeur de transport adapté

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés personnels**

Le salarié a droit à 6 jours d'absence/an. Sur demande, le salarié peut obtenir le paiement total ou de 3 jours à la fin de janvier ou en juin et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date. Les jours non utilisés sont remboursés le ou vers le 15 janvier de l'année suivante.

À compter de janvier 2001, le salarié peut choisir de maintenir son nombre de congés personnels à 6 jours ou de le réduire à 3. Dans ce dernier cas, les 3 jours de congés personnels sont transformés en une semaine variable de congés, 5 jours payés pour 40 heures. Cette semaine supplémentaire est intégrée aux semaines de vacances du salarié.

• **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2000	2001		
1 an	1	2 sem.	4 % ou taux régulier
3 ans	3	3 sem.	6 % ou taux régulier
5 ans	5	4 sem.	8 % ou taux régulier
15 ans	15	5 sem.	10 % ou taux régulier
25 ans	20 N	6 sem.	12 % ou taux régulier

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut bénéficier d'une extension du congé de 6 semaines sans solde si l'état de santé de son enfant l'exige.

De plus, la salariée a droit à une prolongation de congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

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 bénéficie, dans la mesure où elle y a droit, de la banque de congés de maladie ou des prestations d'assurance salaire.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né dans les 20 semaines précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé d'une durée de 5 semaines pendant lesquelles elle reçoit une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, selon les modalités décrites ci-dessous.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à 95 % de son traitement 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 traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ; à 95 % de son traitement de base pour chacune des autres semaines jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

La salariée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec, dans la mesure où elle y a droit.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé de 12 semaines **N**.

La ou le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans à compter du début du congé.

4. Congé parental

La ou le salarié a droit, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, à un congé sans solde (égal à celui prévu en vertu de l'assurance emploi, plus les 2 semaines de carence) d'au plus 52 semaines.

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

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

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 9 jours, soit 0,75 jour/mois de service.

Les jours non utilisés sont payés chaque année, à la 2^e période de paie de décembre, au taux de salaire brut en vigueur à cette date.

Sur demande, le salarié peut obtenir le paiement à la fin de janvier ou en juin et ce, au taux de salaire de base brut en vigueur à cette date.

ANCIENNE BANQUE

Les jours de congés de maladie accumulés sous le régime en vigueur au 1^{er} janvier 1983 sont bloqués. Ces jours sont payables au salarié ou à ses ayants droit, lors de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès et ce, à 100 %

du taux de salaire brut à cette date. Le salarié peut toutefois choisir de se faire rembourser des journées de son ancienne banque, soit un maximum de 5 jours en 2000, 5 jours en 2001 et 5 jours en 2002.

3. Assurance salaire

Prime : la contribution de l'employeur est égale au moins de 50 % de la prime ou de 20 heures au taux de base/salarié en fonction au 1^{er} janvier de chaque année ; le salarié paie un montant égal ou supérieur à 50 % de la prime après déduction de la contribution de l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire de base brut pour une période maximale de 52 semaines

Début : 9^e jour consécutif d'absence, maladie ou accident

LONGUE DURÉE

Prestation : indemnité équivalant à un pourcentage de salaire de base brut au début de l'invalidité convenu entre les parties et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité mais pas au-delà de 65 ans d'âge

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

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

5. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de diagnostic et de prévention, sans franchise ; à 80 % des soins de base et à 60 % des soins majeurs après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou 50 \$/famille ; remboursement jusqu'à un maximum global de 1 000 \$/an/personne

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Soutien administratif

5 jours/sem., 35 heures/sem.

Technique et professionnels

moyenne de 35 heures/sem.

• Salaires

1. Agent/service aux membres et autres occupations, 35 salariés

	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
min.	/sem. 377,97 \$ (374,23 \$)	/sem. 383,64 \$	/sem. 391,31 \$	/sem. 399,14 \$
max.	478,80 \$ (474,06 \$)	485,98 \$	495,70 \$	505,61 \$

2. Conseiller sénior/services aux entreprises

	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
min.	/sem. 738,74 \$ (731,43 \$)	/sem. 749,82 \$	/sem. 764,82 \$	/sem. 780,12 \$
max.	963,89 \$ (954,35 \$)	978,35 \$	997,92 \$	1 017,88 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} juill. 99	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001
salaire individuel	2,0 %	2,0 %	2,5 %
échelle salariale	1,0 %	1,5 %	2,0 %

1^{er} juill. 2002

3,0 %
2,0 %

Rétroactivité

Les salariés ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 99 au 23 mai 2000.

Montant forfaitaire

Le 1^{er} juillet 2001, le salarié qui atteint le maximum de l'échelle salariale de son niveau d'emploi et qui, de ce fait ne peut bénéficier de la pleine augmentation salariale, reçoit à cette date en un seul versement, un montant équivalant à la différence et ce, jusqu'à un maximum de 0,5 %.

Le 1^{er} juillet 2002, le salarié qui atteint le maximum de l'échelle salariale de son niveau d'emploi et qui, de ce fait ne peut bénéficier de la pleine augmentation salariale, reçoit à cette date en un seul versement, un montant équivalant à la différence et ce, jusqu'à un maximum de 1 %.

• Jours fériés payés

11 jours + 2 demi-journées/an

N.B. Le salarié à temps partiel pourra bénéficier des jours fériés qui coïncideront avec les jours où il aurait normalement dû être au travail.

• Congés mobiles

3 jours/an — salarié régulier à plein temps ou à temps partiel qui détient un horaire de 5 jours/sem. et qui a 1 an d'ancienneté

8

**La Caisse populaire Desjardins de Terrebonne
et
Le Syndicat des employés de la Caisse populaire de
Terrebonne — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (103) 107
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 97 ; hommes : 10
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** soutien administratif, technique et professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 99
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2003
- **Date de signature :** 23 mai 2000
- **Durée normale du travail**

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	15 jours	taux régulier
5 ans	20 jours	taux régulier
16 ans	21 jours	taux régulier
17 ans	22 jours	taux régulier
18 ans	23 jours	taux régulier
19 ans	24 jours	taux régulier
20 ans	25 jours	taux régulier

* Ou **N** à raison de 2 % du salaire gagné pour chaque semaine complète de vacances, soit le plus avantageux des deux.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 26 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de la naissance, mais qui comprend le jour de 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 ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 1 an d'ancienneté à la date d'accouchement a droit à 92 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une indemnité complémentaire égale à 35 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, maximum 15 semaines.

La période totale d'absence ne doit pas dépasser 6 mois de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. Sur demande, la salariée peut obtenir une prolongation de cette absence qui ne peut dépasser (12 mois) 70 semaines de la date d'accouchement.

2. Congé de paternité

(4) 5 jours payés

3. Congé d'adoption

(4) 5 jours payés

4. Congé parental

La ou le salarié qui le désire, peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

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

De plus, la ou le salarié peut obtenir un congé payé pour la durée de l'événement jusqu'à concurrence de 1 jour/événement pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de son conjoint lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle, y compris les examens médicaux périodiques des enfants mineurs. Exceptionnellement, après entente avec l'employeur, ce congé peut être prolongé au-delà d'un jour.

• Avantages sociaux

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

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié sauf pour l'assurance vie supplémentaire qui est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

L'employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès sa 1^{re} journée d'absence jusqu'à la fin de la période de carence prévue au régime d'assurance salaire de courte durée.

Pour les absences prolongées, c'est-à-dire à compter du 8^e jour civil et ce, pour une période maximale de 17 semaines, l'employeur paie la différence entre le salaire du salarié et les prestations d'assurance salaire de courte durée.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite, celui du Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins.

9

Infirmierie Notre-Dame-de-Bon-Secours (Montréal) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Infirmierie Notre-Dame-de-Bon-Secours — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (155) 122
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 117 ; hommes : 5
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2004
- **Date de signature :** 29 juin 2000
- **Durée normale du travail**
Infirmière auxiliaire, préposée aux malades, coiffeuse
36,25 heures/sem.
Préposée à l'entretien ménager/travaux légers, technique en alimentation, aide en alimentation, aide général à la cuisine, cuisinière, aide-cuisinière, préposée à la buanderie, buandière, aide de service
37,5 heures/sem.
Préposée à l'entretien ménager/travaux lourds, ouvrière de maintenance, gardien de sécurité
38,75 heures/sem.
Réceptionniste
35 heures/sem.
Préposée aux malades/nuits
40 heures/sem.

• Salaires

1. Réceptionniste

	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	13,00 \$ (12,78 \$)	13,23 \$	13,46 \$	13,70 \$
éch. 3	13,29 \$ (13,06 \$)	13,52 \$	13,76 \$	14,00 \$

2. Préposée aux malades, 60 salariées

	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	12,92 \$ (12,70 \$)	13,15 \$	13,38 \$	13,61 \$
éch. 5	14,40 \$ (14,15 \$)	14,65 \$	14,91 \$	15,17 \$

3. Technicien en alimentation

	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	13,59 \$ (13,36 \$)	13,83 \$	14,07 \$	14,32 \$
éch. 12	19,11 \$ (18,78 \$)	19,44 \$	19,78 \$	20,13 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002	1 ^{er} juill. 2003
1,75 %	1,75 %	1,75 %	1,75 %

Primes

Tri de linge souillé :

17 \$/sem. — affectation continue

0,35 \$/heure — affectation non continue

Soir :

4,20 \$/quart — salariée qui fait tout son service entre 14 h et 23 h 30

0,61 \$/heure — salariée qui fait une partie de son service entre 19 h et 23 h 30

Nuit :

6 \$/quart — salariée qui fait tout son service entre 23 h 30 et 7 h 30

0,86 \$/heure — salariée qui fait une partie de son service entre 23 h 30 et 7 h

Responsabilité : 0,60 \$/heure — cuisinière la plus ancienne sur place et infirmière auxiliaire responsable de la coordination du travail sur le quart de soir

Fin de semaine : 4 % du salaire horaire — du vendredi 23 h 30 au dimanche 23 h 30

• Allocations

Outils personnels : remplacement ou réparation, lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit 4,8 % du salaire versé sur chaque paie.

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 2 % du salaire pour chaque semaine de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut en outre prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 4 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

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

Elle a également droit à un congé lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue d'accouchement.

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

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, pour une durée de 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 15 semaines lorsqu'il reçoit des prestations parentales versées par Développement des ressources humaines Canada.

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur pour les garanties obligatoires et ce, jusqu'à un maximum de 15 \$/mois/protection individuelle, 18 \$/mois à compter du 1^{er} janvier 2001, 43 \$/mois à compter du 1^{er} juillet 2001 et 56 \$/mois à compter du 1^{er} juillet 2002 ; 40 \$/mois/protection familiale, 48 \$/mois à compter du 1^{er} janvier 2001, 73 \$/mois à compter du 1^{er} juillet 2001 et 86 \$/mois à compter du 1^{er} juillet 2002 ; 26 \$/mois/protection monoparentale, 32 \$/mois à compter du 1^{er} janvier 2001, 58 \$/mois à compter du 1^{er} juillet 2001 et 71 \$/mois à compter du 1^{er} juillet 2002 ; à compter du 1^{er} juillet 2001 **N**, 23 \$/mois pour les personnes exemptées du régime de base, 36 \$/mois à compter du 1^{er} juillet 2002

N.B. À compter du 1^{er} juillet 2001, la contribution de l'employeur servira d'abord à payer la prime de l'assurance salaire de longue durée et de courte durée **N**.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour/mois de service. Il peut utiliser 3 jours/an pour des motifs personnels.

Les jours non utilisés sont payés au mois de juin de chaque année.

Le salarié à temps partiel reçoit 4,8 % du salaire versé sur chaque paie.

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient chacun 3 % du salaire hebdomadaire brut du salarié, 3,75 % à compter du 1^{er} juillet 2000, 4,5 % à compter du 1^{er} juillet 2001, 5,25 % à compter du 1^{er} juillet 2002 et 6 % à compter du 1^{er} juillet 2003.

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 composée de Daniel Ferland et de Carole Julien, sous la supervision de Pierre Boutet.