

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2000-10-16)

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 27

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 (2000-10-12)

| Employeur | Syndicat | N° | Page |
|---|---|----|------|
| BOIS | | | |
| Jeld-Wen of Canada Ltd, division fenêtres de vinyle (Saint-Apollinaire) | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ | 1 | 3 |
| CAOUTCHOUC | | | |
| Transformation B.Y. inc. (Sherbrooke) | Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ | 2 | 4 |
| Goodyear Canada inc., usine de la Ville de Québec | Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 149 — FTQ | 3 | 5 |
| TEXTILES | | | |
| C.S. Brooks Canada inc. (Magog) | Le Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog inc., local 20 | 4 | 6 |
| PÂTES ET PAPIERS | | | |
| Industries Ling inc. (Warwick) | L'Association du personnel des Industries Ling | 5 | 7 |
| IMPRIMERIES | | | |
| Le Soleil, division de Compagnie Unimédia (Québec) | Le Syndicat de la rédaction du Soleil — CSN | 6 | 8 |
| Datamark Systems (Lancaster Datamark) (LaSalle) | Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ | 7 | 10 |
| MÉTAL PRIMAIRE | | | |
| Bibby Sainte-Croix, division de Canada Pipe Company Ltd (Sainte-Croix) | Le Syndicat des employés de Bibby Sainte-Croix, division de Canada Pipe Company Ltd — CSD | 8 | 11 |
| Aciers Inoxydables Atlas, division des Aciers Atlas inc. (Tracy) | Le Syndicat des employés des Aciers Atlas — CSN | 9 | 12 |
| MACHINERIE | | | |
| GL & V-Fabrication inc. (Trois-Rivières) | Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9356 — FTQ | 10 | 14 |
| SANTÉ ET BIEN-ÊTRE | | | |
| La Communauté des Sœurs de charité de la Providence (Montréal) | Le Syndicat national des employés de la maison mère des Sœurs de la Providence — CSN | 11 | 15 |

| Employeur | Syndicat | N° | Page |
|--|--|-----------|------|
| SERVICES RÉCRÉATIFS | | | |
| La Régie des installations olympiques | Le Syndicat des salariées et salariés de la RIO — CSN | 12 | 17 |
| SERVICES EXTÉRIEURS DES ENTREPRISES | | | |
| Gestion Colimat inc. (Laval) | L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106 — FTQ | 13 | 18 |
| ADMINISTRATION PUBLIQUE | | | |
| La Ville de Verdun | Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 302 — FTQ | 14 | 20 |
| La Communauté urbaine de Montréal | Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 930 — FTQ | 15 | 22 |
| La Ville de Gatineau | Le Syndicat des cols bleus de Gatineau — CSN | 16 | 23 |
| Le Gouvernement du Québec | Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc., unité fonctionnaires | 17 | 24 |
| Notes techniques | | | 27 |

Jeld-Wen of Canada Ltd, division fenêtres de vinyle (Saint-Apollinaire) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 171
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 25 ; hommes : 146
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} avril 2000
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} avril 2005
- **Date de signature :** 15 juin 2000
- **Durée normale du travail**
41 heures/sem. 1^{er} sem. d'octobre 2000
40 heures/sem.

Fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem.

• **Salaires**

1. Manœuvre, 170 salariés

| 3 avril 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 13,26 \$ (13,00 \$) | /heure 13,53 \$ | /heure 13,67 \$ | /heure 13,81 \$ | /heure 13,95 \$ |

2. Mécanicien

| 3 avril 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 13,72 \$ (13,25 \$) | /heure 14,00 \$ | /heure 14,14 \$ | /heure 14,28 \$ | /heure 14,42 \$ |

N.B. Le nouveau salarié reçoit 9 \$/heure. Après avoir complété sa période de probation, il reçoit une augmentation de 1 \$/heure ; par la suite, il reçoit 0,50 \$/heure à la date anniversaire de son embauche et 0,50 \$/heure au 1^{er} janvier de chaque année et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de son occupation.

Augmentation générale

| 3 avril 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2 % | 2 % | 1 % | 1 % | 1 % |

Ajustement

| | 3 avril 2000 |
|------------|---------------|
| Mécanicien | 0,30 \$/heure |

• **Primes**

Soir : (0,35 \$) 0,40 \$/heure

Nuit : 0,50 \$/heure
0,70 \$/heure — salarié qui a plus de 5 ans d'ancienneté

Chef d'équipe : (0,50 \$) 0,75 \$/heure

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : 1 fois/an un montant équivalant à 0,045 \$/heure travaillée au cours de l'année précédente

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours payés et 1 jour sans solde, soit 1 jour/période de 50 jours de travail

Les jours sans perte de salaire non utilisés sont payés au cours de la 1^{re} semaine complète du mois d'avril.

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4,0 % |
| 4 ans | 2 sem. | 5,5 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6,0 % |
| 10 ans | 3 sem. | 7,0 % |
| 13 ans | 3 sem. | 7,5 % |
| 15 ans | 4 sem. | 8,5 % |
| 20 ans | 4 sem. | 9,0 % |

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

• **Avantages sociaux**

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

Assurance groupe

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

1. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,18 \$/heure régulière travaillée/salarié

2. Régime de retraite **N** à compter du 1^{er} avril 2003

Cotisation : le salarié participant verse dans un REER un minimum de 1 % et un maximum de 2 % ; la contribution de l'employeur est équivalente à celle versée par le salarié.

Transformation B.Y. inc. (Sherbrooke)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (72) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 2 février 2000
- **Échéance de la présente convention :** 14 août 2003
- **Date de signature :** 9 août 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

SALARIÉS DE PRODUCTION

1. Tous les salariés

| 14 août 2000 | | 1 ^{er} août 2001 | | 1 ^{er} août 2002 | |
|--------------|-----------|---------------------------|---------|---------------------------|----------|
| /heure | | /heure | | /heure | |
| classe 1 | 7,62 \$ | classe 1 | 7,81 \$ | classe 1 | 8,00 \$ |
| (classe B)* | (7,43 \$) | | | | |
| classe 10 | 9,14 \$ | classe 11 | 9,62 \$ | classe 12 | 10,11 \$ |
| (classe J) | (8,67 \$) | | | | |

* Abolition de la classe A de l'échelle salariale précédente.

N.B. Il existe un système de productivité dont les objectifs sont fixés en pièces par jour sur un horaire de 8 heures. Le salarié est rémunéré selon sa productivité moyenne hebdomadaire sur son poste.

Le nouveau salarié reçoit le salaire minimum à l'embauche ; après 1 040 heures il reçoit 7,10 \$/heure ; il reçoit une augmentation de 0,10 \$/heure après 2 080 heures, de 0,20 \$/heure après 3 120 heures et le taux de l'occupation classe 1 après 4 160 heures.

AUTRES SALARIÉS

1. Salarié de plancher

| 14 août 2000 | | 1 ^{er} août 2001 | | 1 ^{er} août 2002 | |
|--------------|-----------------------------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|
| /heure | | /heure | | /heure | |
| min. | salaire minimum (salaire minimum) | salaire minimum | salaire minimum | salaire minimum | salaire minimum |
| max. | 8,15 \$ (7,95 \$) | 8,35 \$ | | 8,56 \$ | |

2. Manutentionnaire

| 14 août 2000 | | 1 ^{er} août 2001 | | 1 ^{er} août 2002 | |
|--------------|-----------------------------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|
| /heure | | /heure | | /heure | |
| min. | salaire minimum (salaire minimum) | salaire minimum | salaire minimum | salaire minimum | salaire minimum |
| max. | 8,50 \$ (7,95 \$) | 8,75 \$ | | 9,00 \$ | |

N.B. Le salarié qui est payé à raison d'un taux fixe non lié à la production est engagé au taux de salaire minimum. Après 520 heures, il obtient une augmentation de 0,25 \$/heure sur

réussite d'un test de compétence. Ensuite, à toutes les 520 heures, il obtient une augmentation de 0,25 \$/heure jusqu'à ce qu'il atteigne le salaire maximum de son poste.

Augmentation générale

SALARIÉS DE PRODUCTION

| 14 août 2000 | 1 ^{er} août 2001 | 1 ^{er} août 2002 |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |

AUTRES SALARIÉS

| 14 août 2000 | 1 ^{er} août 2001 | 1 ^{er} août 2002 |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| variable | 2,5 % | 2,5 % |

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 9 août 2000 a droit à un montant équivalant à 2,5 % de la moyenne de son salaire horaire et ce, pour toutes les heures travaillées dans la période du 3 février 2000 au 9 août 2000.

• **Primes**

Soir et nuit N : 0,10 \$/heure

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

| | 14 août 2002 |
|----------------|--------------|
| (8) 9 jours/an | 10 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 qui ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Sur demande, la salariée a droit à un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de 6 mois.

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a 1 an de service a droit à 3 jours/an. Le nouveau salarié a droit à 1 jour de congé/4 mois, maximum 3 jours/an.

Les jours non utilisés sont payés au taux régulier la (2^e) 3^e semaine du mois de (février) janvier.

3

**Goodyear Canada inc., usine de la ville de Québec et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 149 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (115) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 11 ; hommes : 114
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2005
- **Date de signature :** 29 juin 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge et autres occupations

| 1 ^{er} avril 2000 | 1 ^{er} avril 2001 | 1 ^{er} avril 2002 | 1 ^{er} avril 2003 | 1 ^{er} avril 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 13,46 \$ (13,13 \$) | /heure 13,80 \$ | /heure 14,15 \$ | /heure 14,57 \$ | /heure 15,01 \$ |

2. Opérateur de presse et opérateur de presse à injection, 25 salariés

| 1 ^{er} avril 2000 | 1 ^{er} avril 2001 | 1 ^{er} avril 2002 | 1 ^{er} avril 2003 | 1 ^{er} avril 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 14,82 \$ (14,46 \$) | /heure 15,19 \$ | /heure 15,57 \$ | /heure 16,04 \$ | /heure 16,52 \$ |

3. Machiniste, mécanicien-soudeur et autres occupations

| 1 ^{er} avril 2000 | 1 ^{er} avril 2001 | 1 ^{er} avril 2002 | 1 ^{er} avril 2003 | 1 ^{er} avril 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 16,92 \$ (16,36 \$) | /heure 17,50 \$ | /heure 18,04 \$ | /heure 18,68 \$ | /heure 19,24 \$ |

N.B. Le nouveau salarié, sauf celui de l'ingénierie, reçoit 80 % du taux horaire de la fonction à laquelle il est affecté et ce, pendant les 4 premiers mois de travail, 85 % du taux après 4 mois, 90 % du taux après 8 mois, 95 % du taux après 10 mois et 100 % du taux après 12 mois [N].

(Il existe un système de prime au rendement [R].)

Augmentation générale

| 1 ^{er} avril 2000 | 1 ^{er} avril 2001 | 1 ^{er} avril 2002 | 1 ^{er} avril 2003 | 1 ^{er} avril 2004 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 3 % | 3 % |

Ajustements

| | 1 ^{er} avril 2000 | 1 ^{er} avril 2001 | 1 ^{er} avril 2002 | 1 ^{er} avril 2003 |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Département d'ingénierie | 0,15 \$/heure | 0,15 \$/heure | 0,10 \$/heure | 0,10 \$/heure |
| Laveur de moules | 0,49 \$/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 29 juin 2000. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 29 juin 2000.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base :

1^{re} année — moyenne des IPC de janvier, février et mars 2000
2^e année — moyenne des IPC de janvier, février et mars 2001
3^e année — moyenne des IPC de janvier, février et mars 2002
4^e année — moyenne des IPC de janvier, février et mars 2003
5^e année — moyenne des IPC de janvier, février et mars 2004

Mode de calcul

1^{re} année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,3 de point complet d'augmentation de l'IPC excédant de 4 % l'indice de base. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement.

Le premier calcul est fait en comparant la moyenne de l'IPC des mois de mars, avril et mai 2000 par rapport à l'indice de base.

Le dernier calcul est fait en comparant la moyenne de l'IPC des mois de décembre 2000, janvier et février 2001 par rapport à l'indice de base.

2^e, 3^e et 4^e années

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

5^e année

La même formule s'applique avec les ajustements requis. Cependant, le dernier calcul est fait en comparant la moyenne de l'IPC des mois de septembre, octobre et novembre 2004 par rapport à l'indice de base.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé à compter de la première période complète de paie du mois suivant celui de la publication de l'IPC concerné.

De plus, au 1^{er} avril de chaque année, le montant déterminé, s'il y a lieu, sera intégré aux taux de salaire.

- **Primes**

Soir : (0,35 \$) 0,40 \$/heure — entre 15 h et 23 h

Nuit : (0,40 \$) 0,50 \$/heure — entre 23 h et 7 h

Opérations continues : 0,90 \$/heure — horaire de 12 heures/j

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6 % |
| (12) 11 ans | 4 sem. | 8 % |
| 20 ans | 5 sem. | 10 % |
| 25 ans | 6 sem. | 12 % |

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

L'employeur s'engage à conclure un contrat d'assurance collective avec un ou plusieurs assureurs afin que chaque salarié, pendant la durée de la présente convention collective de travail, bénéficie du même régime d'assurance collective et des mêmes conditions et règlements applicables à ceux en vigueur à la signature de la présente convention, soit le 29 juin 2000.

Assurance groupe

Prime : le salarié paie 13,86 \$/sem./protection individuelle, 14,16 \$/sem. à compter de la 2^e année, 14,46 \$/sem. la 3^e année, 14,76 \$/sem. la 4^e année et 15,06 \$/sem. la 5^e année ; 16,55 \$/sem./protection familiale, 16,85 \$/sem. à compter de la 2^e année, 17,15 \$/sem. la 3^e année, 17,45 \$/sem. la 4^e année et 17,75 \$/sem. la 5^e année. L'employeur paie le reste des coûts du régime.

N.B. Il est toutefois entendu que la prime du salarié sert en premier lieu à assumer les coûts de l'assurance salaire de courte durée.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (21 000 \$) 30 000 \$

— conjoint : (4 000 \$) 5 000 \$

— enfant : (2 000 \$) 2 500 \$

— retraité : (4 000 \$) 5 000 \$

2. Assurance salaire

Prestation : (299 \$) 350 \$/sem. pour une durée maximale de 52 semaines

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

C.S. Brooks Canada inc. (Magog)

et

Le Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog inc., local 20

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (800) 750

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 52 % ; hommes : 48 %

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 15 février 2000

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

- **Date de signature** : 2 juin 2000

- **Durée normale du travail**

7 ou 8 heures/j, rémunérées pour 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 36 heures

- **Salaires**

1. Nettoyeur

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

| | | |
|-------------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure |
| 13,415 \$ | 13,74 \$ | 14,10 \$ |
| (13,045 \$) | | |

2. Couturière de draps contours* et autres occupations, 175 salariés

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

| | | |
|-------------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure |
| 13,785 \$ | 14,12 \$ | 14,49 \$ |
| (13,445 \$) | | |

3. Chef technicien

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

| | | |
|------------|-----------|-----------|
| /heure | /heure | /heure |
| 21,31 \$ | 21,825 \$ | 22,395 \$ |
| (20,79 \$) | | |

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

N.B. Droit de réouverture le 16 février 2003.

Il existe un système de prime au rendement.

Augmentation générale

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

| | | |
|-------|-------|-------|
| 2,5 % | 2,4 % | 2,6 % |
|-------|-------|-------|

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi et celui qui a travaillé entre le 13 février 2000 et le 2 juin 2000 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées au cours de cette période.

- **Primes**

Après-midi et soir* : (0,23 \$) 0,25 \$/heure

Nuit* : (0,31 \$) 0,34 \$/heure 11 févr. 2001
0,35 \$/heure
15 % du taux horaire — salarié qui travaille selon l'horaire «A»

Samedi et dimanche* : 50 % du taux régulier — salarié qui travaille sur l'horaire de 12 heures

* Droit de réouverture le 16 février 2003.

Préposé aux premiers soins : 0,15 \$/heure

Instructeur : 10 % du taux régulier

Flexibilité :

0,25 \$/heure — homme de métier et technicien grade 2

0,30 \$/heure — technicien grade 1

0,33 \$/heure — chef technicien

Travail pendant la période de vacances : 10 % du taux de salaire — salariés de l'atelier et de l'atelier du service général de bureau des sections du centre de distribution

• **Allocations**

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Salopettes : fournies par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail **[N]** : 1 pantalon/an et 1 chemise/an — salarié de l'atelier mécanique

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

14 jours/an — salarié qui a (30) 25 ans de service continu

N.B. Droit de réouverture le 16 février 2003.

• **Congés annuels payés**

| | Années de service | | Durée | Indemnité | | |
|-------------|-------------------|---------------|---------------|-----------|---------|---------|
| | 2000 | 2001 | | 2002 | 2000 | 2001 |
| 1 an | 1 | 1 | 2 sem. | 5,00 % | 5,00 % | 5,00 % |
| 3 ans | 3 | 3 | 2 sem. | 5,50 % | 5,50 % | 5,50 % |
| 5 ans | 5 | 5 | 3 sem. | 6,50 % | 6,50 % | 6,50 % |
| 8 ans | 8 | 8 | 3 sem. | 7,00 % | 7,00 % | 7,00 % |
| (11) 10 ans | 10 | 10 | 4 sem. | 8,00 % | 8,00 % | 8,00 % |
| 14 ans | 14 | 14 | 4 sem. | 8,50 % | 8,50 % | 8,50 % |
| 17 ans | 17 | 17 | 4 sem. | 9,00 % | 9,00 % | 9,00 % |
| 20 ans | 20 | 20 | 5 sem. | 10,00 % | 10,00 % | 10,00 % |
| 25 ans | 25 | 25 | 5 sem. (11 %) | 11,25 % | 11,25 % | 11,25 % |
| (30 ans) | — | — | (5 sem.) | (11,25 %) | | |
| 35 ans | 30 [N] | 30 | 5 sem. | 11,50 % | 11,50 % | 11,50 % |
| — | — | 35 [N] | 5 sem. | — | — | 11,75 % |

N.B. Droit de réouverture le 16 février 2003.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qui ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^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 sans solde n'excédant pas 3 semaines.

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe*

OPTION «A»

Prime : le salarié paie (14,48 \$) 13,88 \$/sem. incluant la taxe provinciale, servant à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime de l'assurance salaire ; l'employeur paie (8,34 \$) 8,94 \$/sem. incluant la taxe provinciale, 9,44 \$/sem. à compter du 11 février 2001 et 9,94 \$/sem. à compter du 10 février 2002

OPTION «B»

Prime : le salarié paie (4,42 \$) 4,30 \$/sem. servant à défrayer plus particulièrement le coût total de l'assurance salaire ; l'employeur paie (2,53 \$) 2,65 \$/sem. incluant la taxe provinciale, 2,77 \$/sem. à compter du 11 février 2001 et 2,89 \$/sem. à compter du 10 février 2002

* Droit de réouverture le 16 février 2003.

1. Régime de retraite*

Cotisation : l'employeur paie un montant égal à 3 % des gains hebdomadaires totaux du salarié, 3,15 % à compter du 11 février 2001 ; le salarié participant paie un minimum de 1 % de ses gains hebdomadaires totaux. Tout montant supplémentaire de la cotisation hebdomadaire du salarié doit être un multiple de 0,5 %.

De plus, le salarié pourra verser annuellement, entre le 1^{er} et le 15 décembre, un montant forfaitaire d'un minimum de 500 \$, à moins que les deux parties conviennent d'un montant inférieur.

* Droit de réouverture le 16 février 2003.

5

Industries Ling inc. (Warwick)
et
L'Association du personnel des Industries Ling

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (280) 320

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 20 ; hommes : 300

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 mai 2000
- **Échéance de la présente convention** : 30 mai 2010
- **Date de signature** : 1^{er} juin 2000
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, entretien ménager et triage classifié

| 1 ^{er} juin 2000 | 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 12,70 \$ (12,45 \$) | /heure 12,95 \$ | /heure 13,20 \$ |

2. Opérateur à la finition et opérateur au découpage, 56 salariés

| 1 ^{er} juin 2000 | 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 20,20 \$ (19,60 \$) | /heure 20,80 \$ | /heure 21,40 \$ |

3. 1^{er} opérateur à l'impression

| 1 ^{er} juin. 2000 | 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 21,90 \$ (21,25 \$) | /heure 22,55 \$ | /heure 23,20 \$ |

N.B. Les taux de salaire seront révisés en 2003 pour les années 2003, 2004, 2005 et en 2006 pour les années 2006, 2007, 2008 et 2009.

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

Augmentation générale

| 1 ^{er} juin 2000 | 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| varie de 0,25 \$ à 0,65 \$/heure | varie de 0,25 \$ à 0,65 \$/heure | varie de 0,25 \$ à 0,65 \$/heure |

• Primes

Soir : (0,55 \$) 0,65/heure

| 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 |
|---------------------------|---------------------------|
| 0,70 \$/heure | 0,75/heure |

Nuit : 1,10 \$/heure

Rotation : 0,50 \$/heure

Non-arrêt des machines : (1,00 \$) 1,10 \$/heure — lorsque les machines demeurent en opération à l'heure des repas et des pauses et lorsqu'elles fonctionnent à effectif réduit

Assiduité : 25 \$/mois dans un compte d'assiduité ; réduction de 100 \$ pour les absences au cours d'un mois, peu importe la durée

Une fois par année, l'employeur verse à chaque salarié le montant accumulé dans leur compte d'assiduité. Le salarié a la possibilité de transférer le montant dans son REER.

• Allocations

Souliers de sécurité : payés par l'employeur jusqu'à un maximum de 80 \$/an, soit :

1 fois/an — salarié d'usine, superviseur, chef de département
2 fois/an maximum — salarié de bureau

— salarié qui a 1 an de service et qui a travaillé au moins 90 jours du 1^{er} septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours.

Vêtements de travail : une chemise et un pantalon — nouveau salarié

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

De plus, le salarié qui a 20 ans de service a droit à 1 jour de congé payé pour son anniversaire.

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|---------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 3 ans | 2 sem. | 5 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6 % |
| 9 ans | 4 sem. | 8 % |
| 15 ans | 4 sem. | 9 % |
| 18 ans | 5 sem. | 10 % |
| 25 ans | 6 sem.* | 12 % |

* La 6^e semaine est uniquement monnayable.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

1 jour payé

Le salarié a droit à un congé d'une semaine lors de la naissance d'un enfant, 2 semaines s'il s'agit de jumeaux ou 3 semaines dans le cas de triplets.

2. Congé d'adoption

Le salarié a droit à un congé d'une semaine lors de la naissance d'un enfant, 2 semaines s'il s'agit de jumeaux ou 3 semaines dans le cas de triplets.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Le Soleil, division de Compagnie Unimédia (Québec)
et
Le Syndicat de la rédaction du Soleil — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (116) 118

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 48 ; hommes : 70

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : journalistes et employés de soutien

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

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

• **Date de signature :** 22 juin 2000

• **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 32 heures/sem.

• **Salaires**

1. Téléphoniste

| | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|------|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| min. | /sem. 465,50 \$ (456,34 \$) | /sem. 474,82 \$ | /sem. 479,58 \$ | /sem. 491,58 \$ |
| max. | 599,71 \$ (587,92 \$) | 611,71 \$ | 617,86 \$ | 633,31 \$ |

2. Journaliste, 85 salariés

| | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|-----------------------|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 ^{re} année | /sem. 590,02 \$ (578,42 \$) | /sem. 601,82 \$ | /sem. 607,87 \$ | /sem. 623,07 \$ |
| 9 ^e année | 1 160,58 \$ (1 137,77 \$) | 1 183,81 \$ | 1 195,65 \$ | 1 225,57 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| 2 % | 2 % | 1 % | 2,5 % + indemnité de vie chère |

Montants forfaitaires

Les salariés à l'emploi le 30 juin 2002, y compris les surnuméraires, ont droit à un montant forfaitaire se situant entre un minimum de 312,95 \$ et un maximum de 615,58 \$ selon l'année d'ancienneté pour les journalistes, et entre 246,90 \$ et 421,24 \$ pour les salariés de soutien. Le salarié embauché après le 1^{er} juillet 2001, le salarié à temps partiel et le salarié en absence sans solde ont droit à un montant ajusté proportionnellement pour les heures travaillées dans la période du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002.

• **Indemnité de vie chère [N]**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : décembre 1999

Mode de calcul

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2002 par rapport à celui de décembre 1999 est égale ou supérieure à 6,5 %, un montant égal à 1 % est payé.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré aux échelles de salaire à compter du 1^{er} janvier 2003.

• **Primes**

Fonction :

75 \$/sem. — coordonnateurs de section/affaires urbaines, sport, [N] infographie, Parlement de Québec ; coordonnateur à Ottawa, éditeurs/général, magazines [N], magazines Arts et spectacles/cahiers Écrans et Primeurs ; éditeurs/économie, sports, international

(45 \$) 75 \$/sem. — caricaturiste à l'éditorial

45 \$/sem. — éditorialiste (adjoint à l'éditeur général [R])

Horaire :

12 \$/j — début après 10 h, journaliste, sauf celui à heures libres
30 \$/sem. — journaliste à heures libres

Nuit :

12 \$/j — moins de 8 heures
14 \$/j — 8 heures et plus

Remplacement d'un salarié dans une classe supérieure :

9 \$/j ou le premier échelon de la classe supérieure, soit le plus élevé des deux — salarié de soutien

Publication d'une photographie prise par un journaliste :

30 \$/photographie publiée
5 \$ pour chaque réutilisation de la photographie

• **Allocations**

Documentation : 12 \$/sem. — journaliste, pour se procurer des livres, périodiques, revues, journaux, etc.

• **Jours fériés payés**

9 jours/an

• **Congés mobiles**

3 jours/an

• **Congés annuels payés**

JOURNALISTES

| Années de service | Durée* | Indemnité |
|-------------------|---------------------------------|---------------|
| 1 an | 1,00 jour/mois de rémunération | taux régulier |
| 4 ans | 1,33 jours/mois de rémunération | taux régulier |
| 15 ans | 1,67 jours/mois de rémunération | taux régulier |
| 24 ans | 2,00 jours/mois de rémunération | taux régulier |

* Durée établie en fonction d'une semaine normale de travail de 4 jours.

N.B. Le salarié à temps partiel permanent a droit à un minimum de 2 semaines/an et le salarié à temps partiel non permanent a droit à un crédit de 1 jour/mois de service continu jusqu'à un maximum de 2 semaines/an.

SALARIÉS DE SOUTIEN

| Années de service | Durée* | Indemnité |
|-------------------|---------------------------------|---------------|
| 1 an | 1,50 jours/mois de rémunération | taux régulier |
| 6 ans | 2,00 jours/mois de rémunération | taux régulier |
| 15 ans | 2,25 jours/mois de rémunération | taux régulier |
| 24 ans | 2,50 jours/mois de rémunération | taux régulier |

* Jusqu'à un maximum de 3 semaines, 4 semaines, 5 semaines ou 6 semaines respectivement.

Durée établie en fonction d'une semaine normale de travail de 5 jours.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée permanente a droit à un congé sans solde de 30 semaines. Ce congé peut débuter dans les 2 mois qui précèdent la naissance. Sur demande, le congé peut être prolongé jusqu'à 12 mois et sur présentation d'un certificat médical, un congé supplémentaire de 6 mois peut être accordé ; la durée de ce congé ne doit pas dépasser 18 mois et il doit être pris consécutivement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Au cours de (17) 20 de ces 30 semaines, la salariée a droit à un paiement hebdomadaire égal à la somme de 93 % du salaire admissible à l'assurance emploi moins les prestations reçues de l'assurance emploi et 33 % de la différence entre le salaire suivant les échelles et le salaire admissible à l'assurance emploi.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé sans solde de 1 mois.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à 48 heures de congé de maladie. Les jours non utilisés sont payés le 30 décembre de chaque année et ce, au taux moyen de rémunération au cours de l'année écoulée.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec d'importantes modifications.

10

7

**Datamark Systems (Lancaster Datamark) (LaSalle)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (184) 215
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 % ; hommes : 90 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2003
- **Date de signature** : 16 juin 2000
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général et autres occupations

| | 19 juin 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 6 janv. 2003 |
|------------|-------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| début | /heure 8,89 \$ | /heure 9,28 \$ | /heure 9,68 \$ | /heure 10,38 \$ |
| après 1 an | 9,55 \$ | 10,10 \$ | 10,65 \$ | 11,50 \$ |

2. Presse formules d'affaires moins de 6 couleurs et autres occupations, 73 salariés

| | 19 juin 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 6 janv. 2003 |
|-------------|-------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| début | /heure 9,99 \$ | /heure 10,03 \$ | /heure 10,07 \$ | /heure 10,25 \$ |
| après 5 ans | 20,05 \$ | 20,10 \$ | 20,15 \$ | 20,50 \$ |

3. Presse formules d'affaires 6 couleurs et plus, presse «flexo» 6 couleurs et plus

| | 19 juin 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 6 janv. 2003 |
|-------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| début | /heure 10,70 \$ | /heure 10,75 \$ | /heure 10,80 \$ | /heure 11,00 \$ |
| après 5 ans | 20,80 \$ | 21,10 \$ | 21,40 \$ | 22,00 \$ |

N.B. Nouvelle classification des emplois.

Le salarié qui, au 10 juin 2000, reçoit un taux inférieur au taux horaire de sa classification tel que prévu le 19 juin 2000, sauf l'apprenti, touche une augmentation égale à la différence entre son taux actuel et les taux prévus comme suit :

| 19 juin 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 6 janv. 2003 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|--------------|
| 25 %* | 25 % | 25 % | 25 % |

* Rétroactif au 1^{er} janvier 2000.

N.B. Les pourcentages sont ceux de l'écart actuel.

Si l'augmentation en % du taux horaire selon ce qui précède est inférieur à 2,5 %, la différence en % est versée hebdomadairement en montant forfaitaire sur le taux du niveau multiplié par les heures payées par l'employeur pendant la semaine précédente et ce, pour chaque année.

Augmentation générale

| 19 juin 2000 | 6 janv. 2003 |
|--------------|--------------------------|
| variable | 25 %* + 0,30 \$/heure |

* De l'écart salarial déterminé.

Montant forfaitaire

Le salarié qui, au 10 juin 2000 reçoit un taux horaire égal ou supérieur au taux horaire de sa classification touche un montant forfaitaire égal à 2,5 % du taux du niveau multiplié par le nombre d'heures payées par l'employeur pendant la semaine précédente. Ce principe s'applique pour chacune des années de la convention.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Chef d'équipe : (1\$/heure) 10 % du taux de salaire horaire

Allocations

Chaussures de sécurité : 80 \$/an

Uniformes : 3 uniformes/an

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | | Durée | Indemnité |
|-------------------|-------------|--------|-----------|
| 2000 | 2001 | | |
| 1 an | 1 | 2 sem. | 4 % |
| 5 ans | 5 | 3 sem. | 6 % |
| 10 ans | 10 | 4 sem. | 8 % |
| — | 15 N | 4 sem. | 9 % |
| — | 20 N | 5 sem. | 10 % |

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

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

- 2. Congé de paternité**

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

- 3. Congé d'adoption**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

- 1. Assurance vie**

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel, maximum sans preuve 55 000 \$

— mort ou mutilation accidentelle : 1 fois le salaire annuel, maximum sans preuve 55 000 \$

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

N.B. Le montant d'assurance vie est réduit de 50 % à l'âge de 65 ans.

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

Indemnité :

— salarié : 5 à 40 fois 5 000 \$, maximum 200 000 \$

— conjoint : 5 à 20 fois 5 000 \$, maximum 100 000 \$

- 2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 650 \$/sem. pour une durée maximale de 17 semaines

N.B. Le salarié qui s'absente pour maladie ou accident non professionnel est payé un montant égal à 2,5 jours de travail régulier faisant partie du délai de carence du régime **N**.

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 800 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

- 3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée sans franchise ; remboursement à 100 % des médicaments, frais d'ambulance ; ostéopathe 35 \$/traitement, podiatre 45 \$/traitement ; chiropraticien 25 \$/traitement, maximum 20 traitements ; physiothérapie, naturopathie, acupuncture, 30 \$/traitement/spécialité, maximum 20 traitements/spécialité ; homéopathie 30 \$/traitement jusqu'à un maximum de 400 \$; psychiatre, psychanalyste, psychologue 55 \$/traitement, maximum 10 traitements ; plusieurs autres frais admissibles ; remboursement après une franchise de 25 \$/an/salarié ou famille

- 4. Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$/an/salarié ou famille selon les tarifs de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec

- 5. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur (paie 3 % du salaire du salarié et le salarié paie 4 %) paie un pourcentage égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 3 % du salaire du salarié s'il possède moins de 10 ans d'ancienneté, 4 % pour le salarié qui possède plus de 10 ans d'ancienneté

De plus, l'employeur verse au Fonds de solidarité de la FTQ un montant de 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié jusqu'à une contribution maximale annuelle de 1 % du salaire du salarié si ce dernier participe au régime de retraite (sinon la contribution maximale est de 2,5 % **R**).

8

Bibby Sainte-Croix, division de Canada Pipe Company Ltd (Sainte-Croix)

et

Le Syndicat des employés de Bibby Sainte-Croix, division de Canada Pipe Company Ltd — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (215) 217

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 215

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 7 mai 2000

- **Échéance de la présente convention :** 4 mai 2003

- **Date de signature :** 31 mai 2000

- **Durée normale du travail**
(5) 4 jours/sem., 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine **N**
12 heures/j, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, préposé au ménage et autres occupations, 100 salariés

| 7 mai 2000 | 6 mai 2001 | 6 mai 2002 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 15,10 \$ (14,57 \$) | /heure 15,40 \$ | /heure 15,70 \$ |

2. Électronicien

| | 7 mai 2000 | 6 mai 2001 | 6 mai 2002 |
|---------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| début | /heure 15,87 \$ (14,99 \$) | /heure 16,27 \$ | /heure 16,67 \$ |
| après 12 000 heures | 17,69 \$ (16,81 \$) | 18,09 \$ | 18,49 \$ |

N.B. Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux prévu à son occupation pendant sa période de probation. Par la suite, il reçoit le taux de son occupation.

Augmentation générale

| | 7 mai 2000 | 6 mai 2001 | 6 mai 2002 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Aide-mécanicien, électricien, électro-technicien, machiniste, mécanicien, menuisier et modelleur | 0,88 \$/heure | 0,40 \$/heure | 0,40 \$/heure |
| Autres salariés | 0,53 \$/heure | 0,30 \$/heure | 0,30 \$/heure |

Ajustement

| | 7 mai 2000 |
|--------------------|---------------|
| Glaiseur de poches | 0,71 \$/heure |

• Primes

Soir : (0,60 \$) 0,70 \$/heure — entre 17 h 30 et 4 h

(Nuit : 0,85 \$/heure **R)**

Fin de semaine N: 1,20 \$/heure

Allocations

Lunettes de sécurité de prescription : 125 \$ maximum — salarié qui a 60 jours de service continu

Bottines de sécurité : 1 paire et remplacement au besoin, y compris les bottines orthopédiques de sécurité

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. | 4 % |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % |
| 9 ans | 4 sem. | 8 % |
| 15 ans | 4 sem. | 9 % |
| 19 ans | 5 sem. | 10 % |
| 25 ans | 6 sem. | 12 % |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 20 semaines d'emploi a droit à un congé sans solde qui commence au moment déterminé par son médecin traitant et se termine 24 semaines suivant le début du congé. Sur présentation d'un certificat du médecin traitant, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé qui ne doit pas excéder plus de 4 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 de maternité qui se termine au plus tard 5 semaines après la date d'accouchement.

Si la salariée subit une interruption de grossesse, son congé se termine au plus tard 5 semaines après l'accouchement.

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

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.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Cependant, la contribution du salarié sert à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime d'assurance salaire de courte durée. L'employeur paie 50 % de la prime de l'assurance salaire de longue durée, mais le coût lié à l'indexation annuelle des prestations versées en cas d'invalidité de longue durée est payée à 100 % par le salarié.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 5 jours de congés de (variable selon l'horaire de travail) 9 heures payées au cours d'une année.

Le nouveau salarié a droit à 1 jour de congé à compter de la date à laquelle il acquiert son ancienneté et, par la suite, à 1 jour supplémentaire payé/3 mois de travail et ce, jusqu'au 15 décembre suivant.

Les jours non utilisés sont payés au salarié entre le 15 et le 18 janvier de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement (2 %) 3 % des gains hebdomadaires du salarié

Le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel s'il le désire.

- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 426
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 novembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 30 novembre 2002
- **Date de signature** : 4 mai 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Horaire de 12 heures**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Concierge

| 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 19,34 \$ (19,24 \$) | /heure 19,49 \$ | /heure 19,69 \$ |

2. Opérateur et autres occupations, 50 salariés

| 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 21,584 \$ (21,484 \$) | /heure 21,934 \$ | /heure 22,134 \$ |

3. 1^{er} aide — aciérie

| 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 24,015 \$ (23,915 \$) | /heure 24,165 \$ | /heure 24,365 \$ |

N.B. Il existe un programme de participation aux gains de productivité.

Augmentation générale

| 1 ^{er} déc. 99 | 1 ^{er} déc. 2000 | 1 ^{er} déc. 2001 |
|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 0,10 \$/heure | 0,15 \$/heure | 0,20 \$/heure |

Montant forfaitaire

Le salarié régulier qui a des droits d'ancienneté le 4 mai 2000 reçoit un montant de 500 \$.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

Un montant qui pourra augmenter ou diminuer sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point de changement dans l'IPC.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le 1^{er} calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2000 par rapport à celui d'octobre 99. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC d'octobre 2002 par rapport à celui de juillet 2002.

Mode de paiement

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

Cependant, tout montant payable au 1^{er} août 2002 et au 30 novembre 2002 sera intégré aux échelles de salaire en vigueur à cette date respective.

Une avance est payée au début de chaque année contractuelle, soit 0,10 \$/heure au 1^{er} décembre 99, 0,05 \$/heure au 1^{er} décembre 2000 et 0,10 \$/heure au 1^{er} décembre 2001.

- **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit :

0,50 \$/heure — de 0 h à 8 h

0,55 \$/heure — de 20 h à 8 h, horaire de 12 heures

Supplément économique : montant variant de 0,15 \$/heure à 0,988 \$/heure selon la classe d'emploi, payable en avril, juillet, octobre et janvier de chaque année selon les heures travaillées au cours des 3 mois précédents — salarié inscrits sur la liste de paie du trimestre concerné

- **Allocations**

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

Chaussures de sécurité avec protecteur métatarsien :

1 paire/an

2 paires/an — salarié dont le genre de travail l'exige

Verres de sécurité de prescription : 100 % du coût d'achat, 1 fois/2 ans et ajustement maximum (15 \$) 20 \$ avec un choix de monture approuvée, 2 fois/an ; remplacement lorsque brisés ou endommagés au travail

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % |
| 10 ans | 4 sem. | 8 % |
| 15 ans | 5 sem. | 10 % |
| (22) 20 ans | 6 sem. | 12 % |
| 30 ans | 7 sem. | 14 % |

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} mai et le 31 octobre reçoit 20 % de sa paie de vacances. Celui qui les prend entre le 1^{er} novembre et le 30 avril reçoit 25 % de sa paie de vacances.

- **Droits parentaux**

1. **Congé de paternité**

2 jours payés

2. **Congé d'adoption**

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié ; la contribution de l'employeur sert, entre autres, à payer 100 % de l'assurance salaire de courte et de longue durée

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 50 000 \$
- mort accidentelle : 50 000 \$ supplémentaires
- mort ou mutilation accidentelle : 10 000 \$ maximum — préretraité avant 65 ans
- préretraité : 10 000 \$ — avant 70 ans
- 5 000 \$ — 70 ans et plus
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : un minimum de (500 \$) 550 \$/sem. ou le maximum prévu par l'assurance emploi pour une durée maximale de 15 semaines

Début : après 32 heures de travail

LONGUE DURÉE

Prestation : (1 500 \$) 1 600 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité, l'âge de 65 ans ou le décès selon l'éventualité la plus rapprochée

Début : après 30 semaines d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits, frais d'une chambre semi-privée et autres frais admissibles après une franchise de 25 \$/famille/an

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles selon la nomenclature et les tarifs des actes buccodentaires de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec après une franchise de 25 \$/famille/an

5. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

(Opérations continues **R**)

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

• Salaires

1. Manœuvre et opérateur de soufflerie à décapage

| 7 nov. 99 | 1 ^{er} juin 2000 | 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 11,72 \$ (11,43 \$) | /heure 12,01 \$ | /heure 12,31 \$ | /heure 12,62 \$ | /heure 12,94 \$ |

2. Mécanicien «B», chaudronnier «B» et opérateur de presse à cintre «B», 70 salariés

| 7 nov. 99 | 1 ^{er} juin 2000 | 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 17,75 \$ (17,32 \$) | /heure 18,19 \$ | /heure 18,65 \$ | /heure 19,11 \$ | /heure 19,59 \$ |

3. Outilleur «A», monteur mécanicien «A» et électrotechnicien «A»

| 7 nov. 99 | 1 ^{er} juin 2000 | 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure 18,81 \$ (18,35 \$) | /heure 19,28 \$ | /heure 19,76 \$ | /heure 20,26 \$ | /heure 20,76 \$ |

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

Le nouveau salarié plus ou moins expérimenté est classifié dans l'échelle de rémunération suivante selon son statut :

| Service | % du taux de salaire |
|-----------------|----------------------|
| 0 à 6 mois | 80 % |
| 6 à 12 mois | 85 % |
| 12 à 18 mois | 90 % |
| 18 à 24 mois | 95 % |
| 24 mois et plus | 100 % |

Augmentation générale

| 7 nov. 99 | 1 ^{er} juin 2000 | 1 ^{er} juin 2001 | 1 ^{er} juin 2002 | 1 ^{er} juin 2003 |
|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |

• Primes

Soir : 0,70 \$/heure — début entre 10 h et 19 h

Nuit : 1 \$/heure — début entre 19 h et 6 h

Travail en dehors de l'usine :

0,70 \$/heure — dans un rayon de 200 kilomètres

1,50 \$/heure — au-delà du rayon de 200 kilomètres

Supervision en dehors de l'usine : 2 \$/heure

Réparations : taux de la classe 1 — assignation en chantier, sauf pour l'usine de la rue Westinghouse

Chef de groupe : taux égal à celui du salarié le mieux rémunéré sous sa responsabilité

Machine à balancer : 0,50 \$/heure

Peinture au pistolet : 0,50 \$/heure

«Scrapage-babbit» : 0,50 \$/heure

Opérateur de soufflerie à décapage : 1,50 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

GL & V-Fabrication inc. (Trois-Rivières)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9356
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (125) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 145
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2004
- **Date de signature** : 11 juillet 2000

Lunettes de sécurité de prescription : coût défrayé par l'employeur

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congé mobile** **N**

1 jour/an

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|----------|-----------|
| 1 an | 10 jours | 4,0 % |
| 3 ans | 10 jours | 4,5 % |
| 4 ans | 15 jours | 6,0 % |
| 8 ans | 15 jours | 6,5 % |
| 10 ans | 20 jours | 8,0 % |

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé parental

La ou le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments et des frais du médical majeur après une franchise de 50 \$/an

2. Assurance salaire

Le salarié bénéficie d'une avance équivalente à 1 semaine de salaire payée

à 66,67 % jusqu'à un maximum de 1 500 \$. Le salarié reçoit cette avance à partir de la 3^e semaine de sa réclamation s'il est prévu qu'il recevra des prestations ou dans l'attente d'une décision de la compagnie d'assurances.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec un montant égal à celui payé par le salarié et ce, jusqu'à un montant maximum de (20 \$) 30 \$/sem. sans excéder 500 \$/an pour le salarié qui a 3 ans d'ancienneté et 250 \$/an pour le salarié qui a moins de 3 ans d'ancienneté.

Pour le salarié qui a 7 ans et plus d'ancienneté, la contribution maximale sera majorée de 250 \$ en 2001 pour atteindre un total maximum de 750 \$/an et de 250 \$ supplémentaires en 2002 pour un total maximum de 1 000 \$/an **N**.

**La Communauté des Sœurs de charité de la Providence (Montréal)
et
Le Syndicat national des employés de la maison mère des Sœurs de la Providence — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (249) 288

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 242 ; hommes : 46

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

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

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

• **Date de signature :** 9 juin 2000

• **Durée normale du travail**

Préposé aux bénéficiaires et infirmière auxiliaire

7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.

Préposé à l'entretien ménager «travaux légers»

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

Autres salariés

7,75/heures/j, 38,75 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé aux bénéficiaires, 130 salariés

| | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|--------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| éch. 1 | 13,52 \$ (13,17 \$) | 13,87 \$ | 14,22 \$ | 14,57 \$ |
| éch. 5 | 14,84 \$ (14,49 \$) | 15,19 \$ | 15,54 \$ | 15,89 \$ |

2. Mécanicien d'entretien, électricien et ébéniste

| | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| | 18,79 \$ (18,44 \$) | 19,14 \$ | 19,49 \$ | 19,84 \$ |

Augmentation générale

| | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | 0,35 \$/heure | 0,35 \$/heure | 0,35 \$/heure | 0,35 \$/heure |

Primes :

Soir :

| | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| (4,50 \$) 4,59 \$/quart de travail | 4,68 \$/quart | 4,78 \$/quart | 4,87 \$/quart |
| — salarié qui fait tout son service entre 14 h et 8 h | | | |

| | 1 ^{er} janv.2001 | 1 ^{er} janv.2002 | 1 ^{er} janv.2003 |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| (0,62 \$) 0,63 \$/heure | 0,65 \$/heure | 0,66 \$/heure | 0,67 \$/heure |
| — salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h | | | |

Nuit :

| | <u>1^{er} janv. 2001</u> | <u>1^{er} janv. 2002</u> | <u>1^{er} janv. 2003</u> |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| (5 \$) 5,10 \$/quart de travail | 5,20 \$/quart | 5,31 \$/quart | 5,41 \$/quart |

— salarié qui fait tout son service entre 14 h et 8 h

| | <u>1^{er} janv. 2001</u> | <u>1^{er} janv. 2002</u> | <u>1^{er} janv. 2003</u> |
|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| (0,69 \$) 0,70 \$/heure | 0,72 \$/heure | 0,73 \$/heure | 0,75 \$/heure |

— salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h

Responsabilité :

| | <u>1^{er} janv. 2001</u> | <u>1^{er} janv. 2002</u> | <u>1^{er} janv. 2003</u> |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| (7 \$) 7,14 \$/quart de travail | 7,28 \$/quart | 7,43 \$/quart | 7,58 \$/quart |

— infirmière auxiliaire qui se retrouve en situation où il n'y a régulièrement sur l'unité ni infirmière ni infirmière auxiliaire ni chef d'unité responsable

Chef d'équipe de buanderie :

| | <u>1^{er} janv. 2001</u> | <u>1^{er} janv. 2002</u> | <u>1^{er} janv. 2003</u> |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| (5 \$) 5,10 \$/quart de travail | 5,28 \$/quart | 5,31 \$/quart | 5,41 \$/quart |

Fin de semaine : 2,07 \$/heure — salarié requis de travailler une 2^e fin de semaine consécutive ou une partie d'une 2^e fin de semaine

Ancienneté : 5 \$/sem. — salarié qui a 10 ans et plus d'ancienneté

Heures brisées : 3,14 \$/jour

- **Allocations**

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur — cuisinier, aide-cuisinier et pâtissier

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit 5,3 % du salaire versé sur chaque paie.

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|-----------|---------------|
| 1 an | 4 sem. | taux régulier |
| 17 ans | 21 jours | taux régulier |
| 19 ans | 22 jours | taux régulier |
| 21 ans | 23 jours. | taux régulier |
| 23 ans | 24 jours | taux régulier |
| 25 ans | 5 sem. | taux régulier |

Le salarié à temps partiel reçoit 2 % du salaire pour chaque semaine de congé à laquelle il a droit.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

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

La salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical en cas d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement. Lors de complication de grossesse ou de danger d'interruption de grossesse, la salariée a droit à un congé d'une durée prescrite par un certificat médical, mais ne dépassant pas le début de

la 8^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où commence le congé de maternité.

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de 4 semaines sans solde si l'état de santé de l'enfant l'exige.

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans en prolongation de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit 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 qu'elle reçoit ou pourrait recevoir 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 jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé.

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

SALARIÉE NON 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 une durée de 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

Sur demande, la ou le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines lorsque des prestations parentales sont versées selon les modalités de l'assurance emploi.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime jusqu'à un maximum de (12,50 \$) 12,75 \$/mois/protection familiale ou monoparentale, 13,01 \$/mois à compter de 2001, 13,27 \$/mois à compter de 2002 et 13,54 \$/mois à compter de 2003 ;

(6,25 \$) 6,38 \$/mois/protection individuelle, 6,51 \$/mois à compter de 2001, 6,64 \$/mois à compter de 2002 et 6,77 \$/mois à compter de 2003

- 1. **Congés de maladie ou personnels**

Le salarié a droit à 1 jour payé/mois de service. Il peut utiliser 3 de ces jours pour des motifs personnels. Les jours non utilisés pour l'année en cours sont payés avec la 24^e paie.

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

2. Assurance salaire

Il existe un régime d'assurance salaire.

3. Régime de retraite

L'employeur contribue pour 4,2 % du salaire/salarié et le salarié pour 2 %.

12

La Régie des installations olympiques et Le Syndicat des salariées et salariés de la RIO — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (507) 476

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 205 ; hommes : 271

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** services

Échéance de la convention précédente : 30 juin 98

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

- **Date de signature :** 5 avril 2000

- **Durée normale du travail**

La durée est déterminée en fonction des activités et de la disponibilité du salarié.

- **Salaires**

1. Ouvreur et contrôleur de billets, 174 salariés

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 7,16 \$ (7,05 \$) | /heure 13,21 \$ | /heure 13,54 \$ | /heure 13,88 \$ |

2. Infirmier

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 17,34 \$ (17,08 \$) | /heure 17,77 \$ | /heure 18,21 \$ | /heure 18,67 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1,5 % | 2,5 %* | 2,5 % | 2,5 % |

* Chaque taux de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 99 qui est inférieur à 12,89 \$ est porté à 13,21 \$.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 99 au 5 avril 2000. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 5 avril 2000.

- **Primes**

Chef d'équipe **N** :

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 0,81 \$/heure | 0,83 \$/heure | 0,85 \$/heure | 0,87 \$/heure |

- **Allocations**

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

- **Congés annuels payés**

| Ancienneté | Indemnité |
|---|-----------|
| moins de 750 heures ou N moins de 5 ans | 4 % |
| 750 heures ou N 5 ans (8 %) | 6 % |
| 1 500 heures et plus ou 10 ans et plus N | 8 % |

N.B. L'indemnité est versée sur le chèque de paie.

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

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Le congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour une durée de 12 semaines.

Si la personne salariée n'est pas exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 95 %.

17

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de ce congé, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé est de 10 semaines.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de 2 jours ouvrables, sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint.

4. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 10 semaines, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde pouvant s'échelonner sur la même période.

La ou le salarié dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une autre maladie prolongée et dont l'état nécessite sa présence a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an

N.B. Les droits parentaux seront ajustés pour les rendre conformes à ceux accordés dans le secteur public.

• Avantages sociaux

Le salarié reçoit sur son chèque de paie un montant équivalent à 11,12 % de son salaire effectivement gagné en guise de paiement pour les avantages sociaux.

Gestion Colimat inc. (Laval)
et
L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 350
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 65 % ; hommes : 35 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chauffeurs, mécaniciens et services
- **Échéance de la convention précédente :** 27 novembre 99

- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006

- **Date de signature :** 10 juillet 2000

• Durée normale du travail

200 heures/mois

DIVISION : RESTAURATION, HÔTELLERIE, SALLES DE CONGRÈS ET DE RÉUNION, CENTRES RÉCRÉATIFS ET CENTRES DE SKI

Vérificateur de nuit, entretien ménager et préposé à la buanderie

40 heures/sem.

Cuisine, salle à manger, banquets et congrès, cafétéria, conciergerie, magasin, bars, complexe sportif, opérations montagne, sport, entretien technique et boutique

42 heures/sem.

Réception

37,5 heures/sem.*

- * Cependant, le salarié affecté à la région métropolitaine de Montréal peut avoir une semaine normale de 40 heures.

• Salaires

1. Homme d'entrepôt

| 4 juin 2000 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 11,00 \$ (10,00 \$) | /heure 11,25 \$ | /heure 11,50 \$ | /heure 11,75 \$ | /heure 12,00 \$ |

1^{er} janv. 2006

/heure
12,25 \$

2. Chauffeur de tracteur de ville/manutentionnaire, 30 salariés

| 4 juin 2000 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 13,00 \$ (11,50 \$) | /heure 13,25 \$ | /heure 13,50 \$ | /heure 13,75 \$ | /heure 14,00 \$ |

1^{er} janv. 2006

/heure
14,25 \$

3. Mécanicien qualifié

| 4 juin 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 15,00 \$ (15,00 \$) | /heure 15,25 \$ | /heure 15,50 \$ | /heure 15,75 \$ | /heure 16,00 \$ |

1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006

/heure
16,25 \$ /heure
16,50 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 10 % de l'heure de moins que le taux horaire prévu pendant la 1^{re} année de convention collective et 5 % de l'heure de moins pendant la 2^e année. Par la suite, il reçoit le taux prévu à la convention collective de travail.

DIVISION : RESTAURATION, HÔTELLERIE, SALLES DE CONGRÈS ET DE RÉUNION, CENTRES RÉCRÉATIFS ET CENTRES DE SKI

1. Serveur de la salle à manger, barman et serveur de bar, 50 salariés

| 4 juin 2000 | 3 juin 2001 | 2 juin 2002 | 31 déc. 2003 | 31 déc. 2004 |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| /heure 6,39 \$ (6,15 \$) | /heure 6,52 \$ | /heure 6,65 \$ | /heure 6,85 \$ | /heure 7,06 \$ |

31 déc. 2005

/heure
7,27 \$

2. Moniteur de ski IV

| 4 juin 2000 | 3 juin 2001 | 2 juin 2002 | 31 déc. 2003 | 31 déc. 2004 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 15,92 \$ (15,30 \$) | /heure 16,24 \$ | /heure 16,56 \$ | /heure 17,06 \$ | /heure 17,57 \$ |

31 déc. 2005

/heure
18,10 \$

Augmentation générale

| 4 juin 2000 | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 |
|-------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| variable | 0,25 \$/heure | 0,25 \$/heure | 0,25 \$/heure |

1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006

0,25 \$/heure 0,25 \$/heure

N.B. Le salarié qui reçoit 13,00 \$/heure au 10 juillet 2000 a droit à 0,25 \$/heure de plus à compter du 1^{er} janvier 2001.

DIVISION : RESTAURATION, HÔTELLERIE, SALLES DE CONGRÈS ET DE RÉUNION, CENTRES RÉCRÉATIFS ET CENTRES DE SKI

| 4 juin 2000 | 3 juin 2001 | 2 juin 2002 | 31 déc. 2003 | 31 déc. 2004 |
|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 4 % | 2 % | 2 % | 3 % | 3 % |

31 déc. 2005

3 %

Ajustement

1^{er} janv. 2001

Mécanicien 0,25 \$/heure

• Primes

Routier : 0,02 \$/mille — opération d'un équipement muni d'un double ou d'un triple accrochage pourvu qu'il y ait au moins une remorque de 14 mètres, 45 pieds ou 48 pieds

Chargement et déchargement d'une remorque :

CLIENT CATÉGORIE «A»

5 \$ — 0 à 5 000 livres
7 \$ — de 5 000 livres à 10 000 livres
10 \$ — de 10 001 à 15 000 livres
18 \$ — plus de 15 000 livres

N.B. Incluant la pose et l'enlèvement de la toile et des ridelles s'il y a lieu, incluant les 3 premières heures.

CLIENT CATÉGORIE «B»

13 \$/événement

N.B. Incluant la pose et l'enlèvement de la toile et des ridelles s'il y a lieu.

Échange de remorque/client catégorie «A» : 3,50 \$ — autre qu'aux terminus du client ou avec le client

Bris mécanique/client catégorie «B» : 9 \$/heure — tout excédent de trois heures

Chargement et déchargement en cours de route/client catégorie «B» :

10 \$/heure — Toronto, Montréal, États-Unis
7 \$/heure — ailleurs

Changement de remorque autre qu'aux terminus du client/client catégorie «B» :

10 \$/heure — Toronto
7 \$/heure — ailleurs

DIVISION : RESTAURATION, HÔTELLERIE, SALLES DE CONGRÈS ET DE RÉUNION, CENTRES RÉCRÉATIFS ET CENTRES DE SKI

Nuit [N] : 0,50 \$/heure — de 23 h à 7 h dans la région métropolitaine de Montréal

Chef d'équipe ou remplacement d'un superviseur : 1 \$/heure

Entraînement d'un nouveau salarié : 0,50 \$/heure, sauf superviseur

Frais de service/restauration :

12 % du 15 % de frais de service sur les «extras» — serveur de la salle à manger selon le montant fixé pour les clients avec forfait

12 % — divisé à parts égales entre le serveur et le barman du service de bar et fonctions banquets*

* Lorsque le service n'est pas inclus, les serveurs acceptent de verser 3 % de leurs frais de service au barman qui les aura servis pendant leur quart de travail.

• Allocations

Uniforme : 1 uniforme/24 mois payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

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

• Jours fériés payés

9 jours/an

• Congés annuels payés

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

DIVISION : RESTAURATION, HÔTELLERIE, SALLES DE CONGRÈS ET DE RÉUNION, CENTRES RÉCRÉATIFS ET CENTRES DE SKI

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : l'employeur paie un montant pour chaque salarié régulier admissible jusqu'à un maximum de 50 % de la prime totale selon le tableau suivant :

| Date | Montant |
|----------------------------|------------|
| 1 ^{er} juin 2000 | 8 \$/sem. |
| 1 ^{er} janv. 2001 | 9 \$/sem. |
| 1 ^{er} janv. 2002 | 10 \$/sem. |
| 1 ^{er} janv. 2003 | 11 \$/sem. |
| 1 ^{er} janv. 2004 | 12 \$/sem. |
| 1 ^{er} janv. 2005 | 13 \$/sem. |
| 1 ^{er} janv. 2006 | 14 \$/sem. |

Le salarié paie la différence entre le montant requis par l'assureur et la contribution de l'employeur.

DIVISION : RESTAURATION, HÔTELLERIE, SALLES DE CONGRÈS ET DE RÉUNION, CENTRES RÉCRÉATIFS ET CENTRES DE SKI

Le régime existant comprenant une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire est maintenu en vigueur à compter du 1^{er} juin 2000 pour le salarié régulier à plein temps qui a complété 6 mois de service continu et pour le salarié qui rencontre les mêmes exigences de statut de salarié régulier à plein temps pendant au moins 44 semaines au cours de l'année précédant le 1^{er} octobre de chaque année.

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

14

**La Ville de Verdun
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 302 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (202) 134
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 131
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 96
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 25 mai 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Ouvrier de parc**
42 heures/sem.
- **Préposés à l'Auditorium et à l'Aréna Guy Gagnon**
120 heures maximum/période de 3 semaines
- **Préposé à l'usine de pompage**
160 heures maximum/période de 4 semaines
- **Surveillant au service des Travaux publics**
5 jours/sem., moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, préposé à l'entretien et autres occupations, 45 salariés

| 1 ^{er} janv. 97 | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| /heure | /heure | /heure |
| 14,71 \$ (14,71 \$) | 14,93 \$ | 15,17 \$ |

2. Électricien-électronicien et ouvrier en charge du chauffage et de la réfrigération

| 1 ^{er} janv. 97 | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| /heure | /heure | /heure |
| 20,13 \$ (20,13 \$) | 20,43 \$ | 20,76 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 |
|--------------------------|----------------------------|
| 1,5 % | 1,6 % |

N.B. L'échelle salariale est réduite de 5 % pour permettre à l'employeur d'assumer à 100 % la prime mensuelle de l'assurance groupe et de 5 % pour permettre à l'employeur d'assumer à 100 % la cotisation du régime de retraite.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 99 au 25 mai 2000.

Montants forfaitaires

Un montant équivalant à 1,9 % du salaire gagné pour les années 1997 et 1998 est versé dans les 30 jours suivant le 25 mai 2000 et ce, pour le salarié inscrit sur le registre de paie à cette date.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2001 — octobre 1999 à septembre 2000
2002 — octobre 2000 à septembre 2001

Mode de calcul

2001

La moyenne des variations annuelles des IPC mensuels exprimés en pourcentage pour la période d'octobre 1999 à septembre 2000 est payée.

2002

La moyenne des variations annuelles des IPC mensuels exprimés en pourcentage pour la période d'octobre 2000 à septembre 2001 est payée. Cependant, la majoration de l'échelle salariale ne peut être inférieure à 2 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 1^{er} janvier 2001 et 1^{er} janvier 2002 respectivement.

• Primes

Soir et nuit :

(0,85 \$) 0,90 \$/heure — ouvriers de parc, après 15 h 30 seulement

(0,85 \$) 0,90 \$/heure — autres ouvriers

Ancienneté :

| Années de service | Montant | |
|-------------------|----------|--------------|
| 5 ans | (55 \$) | 58,43 \$/an |
| 10 ans | (110 \$) | 116,87 \$/an |
| 15 ans | (165 \$) | 175,30 \$/an |
| 20 ans | (220 \$) | 233,73 \$/an |
| 25 ans | (275 \$) | 292,16 \$/an |

Chef d'équipe : (0,66 \$) 0,70 \$/heure

N.B. Les primes seront augmentées du même pourcentage que celui prévu pour les salaires des années 2001 et 2002.

• Allocations

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Outils personnels :

(190 \$) 201,86 \$/an — mécanicien, aide-mécanicien, homme de service et peintre-débosselleur
(160 \$) 170 \$/an — soudeur

N.B. Ces allocations seront augmentées du même pourcentage que celui prévu pour les salaires des années 2001 et 2002.

Assurance contre l'incendie et le vol—outils : prime payée à 100 % par l'employeur — coffre d'outils du mécanicien, aide-mécanicien, homme de service, soudeur et peintre-débosselleur

Lunettes de sécurité de prescription : fournies par l'employeur — soudeur

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-------------------------|
| 1 an | 2 sem. | taux de salaire de la |
| 3 ans | 3 sem. | classe la plus proche |
| 6 ans | 4 sem. | du taux horaire moyen |
| 13 ans | 5 sem. | du salarié pour l'année |
| 23 ans | 6 sem. | précédente. |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Sur présentation d'un certificat médical qui atteste de la date prévue de son accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde qui débute au plus tard au 8^e mois de sa grossesse.

À la suite de son congé de maternité, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de (6) 12 mois.

2. Congé de paternité

3 jours payés

3. Congé d'adoption

3 jours payés

4. Congé parental N

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel, maximum 100 000 \$

— mort accidentelle et mutilation : 2 fois le salaire annuel, maximum

100 000 \$ avec réduction de 50 % à 65 ans se terminant à 70 ans ou à la retraite

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

2. Congés de maladie

Le salarié permanent, sauf celui qui a atteint l'âge de 65 ans a droit à un crédit de 10 heures/mois de service. Ces heures ne sont pas cumulatives et les heures non utilisées sont payées au salarié pendant le mois de janvier de chaque année au taux de salaire de la classe la plus proche du taux horaire moyen du salarié pour l'année en cours. Le salarié a droit d'utiliser 5 jours ouvrables/an pour des raisons personnelles et ces jours sont déduits de son crédit de maladie.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire brut jusqu'à un maximum de (550 \$) 600 \$/sem. pour une période maximale de 17 semaines

Début : à compter du 15^e jour d'invalidité

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire brut mensuel jusqu'à un maximum de 2 500 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou la retraite

Début : à compter de la 19^e semaine d'invalidité

4. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des médicaments prescrits après une franchise de 25 \$/an/famille ; frais paramédicaux incluant chiropraticien et psychologue, 15 \$/visite, maximum 350 \$/an ; rayons X 30 \$/an/personne ; soins infirmiers 100 \$/jour, maximum 2 000 \$/année ; remboursement des soins dentaires en cas d'accident à raison de 1 000 \$/accident ; fourniture médicale et appareils thérapeutiques selon la garantie courante ; prothèses auditives, maximum 300 \$/36 mois ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base, sans franchise et à 50 % pour soins majeurs incluant les prothèses et ce, jusqu'à un maximum global de 1 000 \$/an/personne

6. Soins oculaires

Frais assurés : frais de lunettes 200 \$/2 ans ou de lentilles cornéennes (400 \$) 200 \$/2 ans, examen de la vue 45 \$/an

7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

15

22

**La Communauté urbaine de Montréal
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 930 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (670) 674
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 441 ; hommes : 233
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** préposés aux traverses d'école
- **Échéance de la convention précédente :** 14 août 97
- **Échéance de la présente convention :** 14 août 2002
- **Date de signature :** 10 mai 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 20 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposés aux traverses d'écoliers, 674 salariés

| 15 août 97 | 15 août 98 | 15 août 99 | 15 août 2000 | 15 août 2001 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 10,00 \$ (10,00 \$) | /heure 10,20 \$ | /heure 10,36 \$ | /heure 10,57 \$ | /heure 10,78 \$ |

Augmentation générale

| 15 août 98 | 15 août 99 | 15 août 2000 | 15 août 2001 |
|------------|------------|--------------|--------------|
| 2 % | 1,57 % | 2 % | 2 % |

Rétroactivité

Les salariés actifs à l'emploi de la CUM le 15 août 97 ont droit à la rétroactivité des salaires. Le paiement est effectué dans les 30 jours suivant le 10 mai 2000.

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 15 août 97 a droit à un montant de 1,5 % de son traitement du 15 août 97 au 14 août 98. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 10 mai 2000.

De plus, le salarié permanent reçoit, à titre de compensation pour les congés pédagogiques, un montant de 296,68 \$/an à compter du 15 août 97, 302,61 \$ à compter du 15 août 98, 307,45 \$/an à compter du 15 août 99, 313,60 \$/an à compter du 15 août 2000 et 319,87 \$/an à compter du 15 août 2001.

- **Allocations**

Vêtements : fournis et remplacés par l'employeur ; à compter de l'année scolaire 1997-1998, un montant forfaitaire de 248,96 \$ est versé vers le 15 octobre pour les vêtements

d'hiver, 253,94 \$ à compter de l'année scolaire 1998-1999, 258 \$ à compter de l'année scolaire 1999-2000, 263,16 \$ à compter de l'année scolaire 2000-2001 et 268,42 \$ à compter de l'année scolaire 2001-2002.

- **Jours fériés payés**

6 jours/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Indemnité |
|-------------------|-----------|
| 1 an | 4 % |
| 2 ans | 6 % |
| 5 ans | 8 % |
| 15 ans | 10 % |
| 25 ans | 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 la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut toutefois commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Elle peut bénéficier d'une prolongation du congé de 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines.

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

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

À la fin de son congé de maternité et sur présentation de la preuve des prestations reçues de l'assurance emploi, la salariée reçoit un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation et ce, jusqu'à un maximum équivalant à 5 semaines de prestations.

2. Congé de paternité

2 jours sans solde

3. Congé d'adoption

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.

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

- **Avantages sociaux**

1. Congés de maladie

Au début de chaque année scolaire, le salarié permanent a droit à un crédit de 20 heures/an accumulées à raison de 2 heures/mois complet de travail au cours de l'année scolaire précédente. Les heures non utilisées au 30 juin de chaque année sont payables (à la 2^e paie de l'année scolaire) entre le 1^{er} et le 7 novembre au taux en vigueur au 30 juin précédent.

**La Ville de Gatineau
et
Le Syndicat des cols bleus de Gatineau — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 135
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 ; hommes : 134
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2004
- **Date de signature** : 10 mai 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Période estivale
37 heures/sem. rémunérées pour 40 heures — du 1^{er} juin à la fête du Travail, sauf le préposé au service
Préposé au service
moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier, concierge et autres occupations

1^{er} janv. 2000 **1^{er} janv. 2002** **1^{er} janv. 2003** **31 déc. 2003** **1^{er} janv. 2004**

| | | | | |
|--------------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| /heure 17,3678 \$ (17,3678 \$) | /heure 17,7151 \$ | heure 18,0694 \$ | /heure 18,4168 \$ | /heure 18,7851 \$ |
|--------------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|

31 déc. 2004

| |
|----------------------|
| /heure 19,1394 \$ |
|----------------------|

2. Opérateur «B», préposé de service, 30 % des salariés

1^{er} janv. 2000 **1^{er} janv. 2002** **1^{er} janv. 2003** **31 déc. 2003** **1^{er} janv. 2004**

| | | | | |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| /heure 18,5884 \$ (18,5884 \$) | /heure 18,9602 \$ | /heure 19,3394 \$ | /heure 19,7111 \$ | /heure 20,1054 \$ |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|

31 déc. 2004

| |
|----------------------|
| /heure 20,4846 \$ |
|----------------------|

3. Électricien «C»/électronicien et autres occupations

1^{er} janv. 2000 **1^{er} janv. 2002** **1^{er} janv. 2003** **31 déc. 2003** **1^{er} janv. 2004**

| | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| /heure 20,7480 \$* (20,5480 \$) | /heure 21,1630 \$ | /heure 21,5862 \$ | /heure 21,9972 \$ | /heure 22,4371 \$ |
|---------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|

31 déc. 2004

| |
|----------------------|
| /heure 22,8563 \$ |
|----------------------|

* Un ajustement de 0,20 \$/heure a été accordé à la suite d'une modification à la classification.

Un tel ajustement a également été accordé pour les classes 9,10 et 11.

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2003 | 31 déc. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 31 déc. 2004 |
|----------------------------|----------------------------|--------------|----------------------------|--------------|
| 2 % | 2 % | 1,9 % | 2 % | 1,9 % |

- **Primes**

Soir et nuit : 0,78 \$/heure — entre 16 h et 8 h

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **31 déc. 2003** **1^{er} janv. 2004** **31 déc. 2004**

| | | | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 0,80 \$/heure | 0,82 \$/heure | 0,83 \$/heure | 0,85 \$/heure | 0,87 \$/heure |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|

Disponibilité : (72,74 \$/fin de semaine de 2 jours, 93,18 \$/fin de semaine de 3 jours, 124,24 \$/fin de semaine de 4 jours et 144,94 \$/fin de semaine de 5 jours) 1,50 \$/heure

Préposé au service : 7,5 % du salaire — période estivale

- **Allocations**

Bottines de sécurité : 1 paire/an, (110 \$) 120 \$ maximum — salarié régulier et salarié temporaire, sauf le préposé aux animaux

Lunettes protectrices et protège-oreilles : fournis par l'employeur — salarié travaillant sur des foreuses

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Uniforme : (fourni par l'employeur lorsque requis) un crédit de 210 \$/an non monnayable si non utilisé

Outils personnels :

45 \$/mois — mécanicien et mécanicien-soudeur
40 \$/mois — soudeur, peintre-débosselleur-soudeur
35 \$/mois — mécanicien d'entretien, graisseur, menuisier, mécanicien et préposé à l'entretien des machines fixes, électricien

Outils métriques : 100 \$ à vie — mécanicien et aide-mécanicien qui utilisent des outils métriques

Assurance contre le vol—outils : la prime est payée par l'employeur

- **Jours fériés payés**

12 jours + 2 demi-journées/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|----------|---------------|
| 1 an | 10 jours | taux régulier |
| 3 ans | 15 jours | taux régulier |
| 7 ans | 20 jours | taux régulier |
| 15 ans | 25 jours | taux régulier |
| 23 ans | 30 jours | taux régulier |

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, la salariée doit retourner au travail au plus tard 12 mois après la naissance ou 3 mois après la fausse couche.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur verse à la salariée régulière admissible à l'assurance emploi la différence entre 90 % du salaire hebdomadaire net et le montant net des prestations reçues et ce, pour une période maximale de 15 semaines.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

Sur demande, la ou le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié — 1 fois le salaire annuel
- salarié avec protection familiale : 3 fois le salaire annuel supplémentaire
- décès et mutilation accidentels : montant supplémentaire égal à la garantie d'assurance vie
- conjoint : 5 000 \$
- enfant de 24 heures et plus : 2 000 \$
- retraité : 5 000 \$*

* La prime est payée à 100 % par le salarié.

2. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, 10 jours, maximum 80 heures sont portées au crédit du salarié. Le ou vers le 15 décembre de chaque année, les crédits qui n'ont pas été utilisés sont remboursés au salarié aux taux de salaire en vigueur au 30 novembre de l'année de référence.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 16 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire mensuel jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

N.B. La prestation est indexée à raison de 5 %/an.

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 90 % des frais admissibles et ce, sans franchise ; frais de chiropraticien maximum 25 \$/traitement, 35 \$/radiographie jusqu'à un maximum global de 500 \$/an ; podiatre maximum 10 \$/traitement sans limite ; physiothérapeute, psychologue, orthophoniste et audiologiste sans limite

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2005, le taux de cotisation des salariés est majoré de 1 %.

17

Le Gouvernement du Québec et Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc., unité fonctionnaires

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 35 774
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 16 954 ; hommes : 18 820
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : soutien administratif et technique
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 98
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2002
- **Date de signature** : 6 avril 2000
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.
- **Horaire particulier — secteurs nordiques**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Autres horaires particuliers**
variable selon les occupations

• Salaires

1. Auxiliaire de bureau cl. 10

| | 1 ^{er} juill. 98 | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /an | | | | | |
| 23 194 \$ (23 194 \$) | 23 541 \$ | 24 125 \$ | 24 728 \$ | 25 349 \$ | |

2. Agent de bureau classe 10, 6 551 salariés

| | 1 ^{er} juill. 98 | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 |
|--------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /an | | | | |
| éch. 1 | 23 322 \$ (23 322 \$) | 23 669 \$ | 24 253 \$ | 24 856 \$ |
| éch. 7 | 28 563 \$ (28 563 \$) | 28 983 \$ | 29 714 \$ | 30 463 \$ |

1^{er} janv. 2002

| | |
|-----------|--|
| /an | |
| 25 477 \$ | |
| 31 230 \$ | |

3. Capitaine d'avions d'affaires cl. 5

| | 1 ^{er} juill. 98 | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 |
|--------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /an | /an | /an | /an |
| éch. 1 | 62 788 \$ (62 788 \$) | 63 738 \$ | 65 327 \$ | 66 952 \$ |
| éch. 5 | 73 399 \$ (73 399 \$) | 74 495 \$ | 76 358 \$ | 78 275 \$ |

1^{er} janv. 2002

| |
|-----------|
| /an |
| 68 632 \$ |
| 80 229 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 99. Le montant est versé au plus tard à la 1^{re} paie suivant le 45^e jour après le 6 avril 2000.

• Primes

Soir :

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 0,55 \$/heure | 0,56 \$/heure | 0,57 \$/heure | 0,58 \$/heure |

— salarié dont la moitié et plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire ; salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h

Nuit :

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 |
|--------------------------|----------------------------|
| 0,81 \$/heure | 0,82 \$/heure |

— salarié dont la moitié et plus de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h, pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire ; salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h, pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h

À compter du 6 avril 2000, le salarié dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit pour chaque heure effectivement travaillée à un pourcentage selon les années de service :

| Années de service | Montant |
|-------------------|----------------------------|
| moins de 5 ans | 11 % du traitement horaire |
| 5 ans | 12 % du traitement horaire |
| 10 ans | 14 % du traitement horaire |

N.B. La totalité ou une partie de cette prime peut être convertie en crédits de congé.

Fin de semaine :

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2,25 \$/heure | 2,28 \$/heure | 2,34 \$/heure | 2,40 \$/heure |

— pour chaque heure travaillée lors d'une 2^e fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci par le salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement les fins de semaine

Chef d'équipe : 5 % du taux de traitement au prorata de la durée de l'occupation — affectation minimale de 5 jours ouvrables consécutifs

Plongée sous-marine :

| 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 67 \$/j | 68 \$/j | 70 \$/j | 72 \$/j |

— salarié requis d'effectuer une plongée sous-marine avec bouteille d'air comprimé

N.B. Un montant supplémentaire est ajouté lorsque le ministère ne fournit pas l'équipement :

| | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|---------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 23 \$/j | 24 \$/j | 25 \$/j | 26 \$/j |

Travail sur corde **N** :

| 6 avril 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|
| 70 \$/j | 72 \$/j | 74 \$/j |

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

• Allocations

Uniformes et vêtement spécial : fournis par l'employeur lorsque requis

Outils personnels :

| | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|-----------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 218 \$/an | 221 \$/an | 227 \$/an | 233 \$/an | 239 \$/an |

— technicien de l'entretien des aéronefs

Ambiance : — salarié travaillant dans une institution pénale et qui est régulièrement en contact avec les prisonniers

| | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|-----------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 346 \$/an | 351 \$/an | 360 \$/an | 369 \$/an | 378 \$/an |

Bureau à domicile :

| | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 36 \$/mois | 37 \$/mois | 38 \$/mois | 39 \$/mois | 40 \$/mois |

— salarié requis de tenir un bureau à la disposition du public dans son domicile

Scie mécanique et débroussailleuse :

| | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|---------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1,70 \$/heure | 1,73 \$/heure | 1,77 \$/heure | 1,81 \$/heure | 1,86 \$/heure |

— salarié qui met à la disposition de l'employeur une scie mécanique ou une débroussailleuse dont il est le propriétaire

Isolément : variable selon les secteurs :

SALARIÉ AVEC PERSONNE(S) À CHARGE

| | 1 ^{er} juill. 98 | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| min. | 6 245 \$ | 6 339 \$ | 6 497 \$ | 6 659 \$ | 6 825 \$ |
| max. | 14 908 \$ | 15 132 \$ | 15 510 \$ | 15 898 \$ | 16 295 \$ |

SALARIÉ SANS PERSONNE À CHARGE

| | 1 ^{er} juill. 98 | 1 ^{er} janv. 99 | 1 ^{er} janv. 2000 | 1 ^{er} janv. 2001 | 1 ^{er} janv. 2002 |
|------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| min. | 4 367 \$ | 4 433 \$ | 4 544 \$ | 4 658 \$ | 4 774 \$ |
| max. | 8 456 \$ | 8 583 \$ | 8 798 \$ | 9 018 \$ | 9 243 \$ |

Rétention : 8 % du traitement — salarié dont le port d'attache est situé à Sept-Îles dont Clarke City, Port-Cartier, Gallix **N** ou Rivière Pentecôte **N**

Adaptation : le salarié autochtone résidant dans les secteurs IV et V ou dans les localités de Kuujjick, Whapmagoostui, Chisasibi ou Radisson appelé à exercer ses attributions de façon régulière en dehors des secteurs isolés prévus a droit pour une période de 3 ans à l'allocation suivante :

| Année | Montant |
|-----------------|--|
| 1 ^{re} | 100 % de l'allocation annuelle d'isolement* |
| 2 ^e | 66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement* |
| 3 ^e | 33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement* |

* Pour le secteur où est situé le point de départ.

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|----------|---------------|
| 1 an | 20 jours | taux régulier |
| 17 ans | 21 jours | taux régulier |
| 19 ans | 22 jours | taux régulier |
| 21 ans | 23 jours | taux régulier |
| 23 ans | 24 jours | taux régulier |
| 25 ans | 25 jours | taux régulier |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Le congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire pour une durée de (10) 12 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de ce congé, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé est de 10 semaines.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé d'une durée de 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

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

4. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 10 semaines, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans consécutifs ou d'un congé partiel sans solde pouvant s'échelonner sur la même période de 2 ans consécutifs.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines se terminant au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

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

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du traitement en excédent, mais pas moins de 66,67 % de son traitement pour une période maximale de 52 semaines ; après cette période, 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie le moindre des montants suivants : 4,50 \$/mois/protection familiale, 1,80 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le participant

Frais assurés : médicaments prescrits, transport en ambulance, frais hospitaliers et médicaux hors Québec, frais d'achat d'un membre artificiel et autres fournitures et services prescrits

5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), selon le cas.

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.