

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2000-11-27)

[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](#) 33

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 (2000-11-27)

Employeur	Syndicat	N°	Page
FORÊTS Uniforêt, scierie Péribonka inc. (L'Ascension)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9366 — FTQ	1	3
ALIMENTS ET BOISSONS Natrel inc. (Saint-Laurent)	Teamsters, employés de laiteries, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parcs de stationnement, mécanicien d'auto et aides : province de Québec ; camionneurs de la construction et d'approvisionnement et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ	2	4
BOIS Produits forestiers Donohue inc., division scieries, secteur Saint-Thomas (Saint-Félicien)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, secteur Saint-Thomas, local 1496 — FTQ	3	5
MEUBLES ET AMEUBLEMENT Meuble Idéal Itée (Saint-Charles)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	4	6
Le Meuble Villageois inc. (Saint-Benoît-Labre)	Le Syndicat des employés du Meuble Villageois de Beauce — CSD	5	7
PÂTES ET PAPIERS Kimberley-Clark inc. (Saint-Hyacinthe)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 933 — FTQ	6	8
IMPRIMERIE Le Soleil, division de Groupe Unimédia inc. (Québec)	Le Syndicat des employés de bureau du Soleil — CSN	7	10
MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES Ciment Québec inc. (Saint-Basile)	Les Métallurgistes uni d'Amérique, local 9232 — FTQ	8	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
PRODUITS CHIMIQUES			
Air liquide Canada inc. (Montréal, Boucherville et Anjou) et Air liquide procédés & construction, divi- sion d'Air liquide Canada inc.	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6394 — FTQ	9	13
TRANSPORT			
La Société de transport de la Commu- nauté urbaine de Montréal	Le Syndicat de transport de Montréal — CSN	10	14
COMMERCE DE DÉTAIL			
RO-NA L'entrepôt Saint-Laurent	Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	11	16
ÉDUCATION			
L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke)	L'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sher- brooke	12	17
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE			
L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal (Montréal)	L'Union des employés et employées de service, local 800 — FTQ	13	18
SERVICES PERSONNELS			
Hôtel Tadoussac (1984) inc. (Tadoussac)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	14	20
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Saint-Léonard	Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Saint-Léonard — CSD	15	21
La Ville de Beauport	Le Syndicat des employés et employées municipaux de Beauport, section locale 2224 du Syndicat canadien de la fonction publique — FTQ	16	22
La Ville de Québec	Le Syndicat des employées et employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638, SCFP — FTQ	17	24
La Communauté urbaine de Québec	Le Syndicat des fonctionnaires munici- paux de Québec	18	26
La Ville de Longueuil	La Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.	19	28
La Ville de Québec	L'Alliance des professionnelles et profes- sionnels de la Ville de Québec	20	30
La Ville de Québec	Le Syndicat des fonctionnaires munici- paux de Québec — FISA	21	31
Notes techniques			33

**Uniforêt, scierie Péribonka inc.(L'Ascension)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale
9366 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (287) 220
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 220
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : travailleurs forestiers et employés de camp
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2000
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2005
- **Date de signature** : 23 juin 2000
- **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 44 heures/sem.
Travail sur 3 équipes
moyenne de 44 heures/sem.
Personnel de cuisine et homme de camp
5 jours/sem., 44 heures/sem.
ou
moyenne de 44 heures/sem.

- **Salaires**

1. Homme à tout faire et opérateur de déchargeuse

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004
/heure 20,94 \$ (20,33 \$)	/heure 21,36 \$	/heure 21,79 \$	/heure 22,44 \$	/heure 23,11 \$

2. Opérateur d'abatteuse, opérateur de débardeur de bois tronçonné et 3 autres occupations, 90 salariés

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004
/heure 21,67 \$ (21,04 \$)	/heure 22,10 \$	/heure 22,55 \$	/heure 23,22 \$	/heure 23,92 \$

3. Mécanicien soudeur, classe II

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004
/heure 22,92 \$ (22,25 \$)	/heure 23,38 \$	/heure 23,84 \$	/heure 24,56 \$	/heure 25,30 \$

N.B. Il existe des salariés payés à forfait.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004
3 %	2 %	2 %	3 %	3 %

- **Primes**

Faction : 0,60 \$/heure — salarié qui travaille régulièrement sur des horaires de 2 ou 3 factions

Surveillant de groupe, chef d'atelier ou chef cuisinier : 0,35 \$/heure de plus que le salaire horaire le plus élevé parmi ceux sous sa surveillance, y compris sa fonction

Boni de neige : 15 % des taux forfaitaires en vigueur à compter de la 1^{re} période de paie se terminant en janvier ou lorsque l'épaisseur de la neige atteint une moyenne de 61 centimètres — salarié à l'opération de coupe et de débusquage

Perçage de chemins : 5 % sur les taux en vigueur pour les quantités de bois coupé dans les tracés, lorsque la distance de déplacement entre le chemin carrossable et le lieu de travail dépasse 305 mètres — travailleur forfaitaire affecté à la coupe et au débusquage du bois sur le tracé des chemins de pénétration fait à l'avance

OPÉRATIONS CONVENTIONNELLES

Densité : 18 % des taux en vigueur si moins de 60 % de densité sur une superficie d'au moins 1 hectare — travailleur à forfait

Pente : 16 % des taux en vigueur si plus de 30 % de pente sur 100 mètres de long pour une superficie d'au moins 1 hectare — travailleur à forfait

Éclaircie des lisières boisées/un tiers des tiges : 23 % des taux en vigueur — travailleur à forfait

Terrain :

8 % des taux en vigueur pour chablis et pour les roches — travailleur à forfait

4 % des taux en vigueur pour le bois difficile — travailleur à forfait

N.B. Les différentes primes ne s'additionnent pas nécessairement.

- **Allocations**

Assurance contre l'incendie — outils : la prime est payée à 100 % par l'employeur pour le mécanicien

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Habit de pluie : 75 % du coût d'achat ; 1 habit/45 jours de travail, maximum 2/an — salarié régulier requis de travailler à l'extérieur

Pantalons de sécurité : 75 % du coût d'achat à raison de 2/an pour le salarié régulier affecté à la coupe et au débusquage et 1/an pour les autres salariés réguliers requis de les porter

- **Jours fériés payés**

10 jours/an — salarié régulier

12 jours/an — salarié qui a accumulé 70 jours et plus de travail sans perte d'ancienneté pendant 1 an d'accumulation d'ancienneté

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
20 ans	5 sem.	10 %
25 ans [N]	6 sem.	12 %

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 128 \$/mois/protection familiale/salarié et 70 \$/mois/protection individuelle/salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a trois mois d'ancienneté paient respectivement un maximum de 2,5 % des gains réguliers du salarié pour les trois premières années de la convention collective.

Pour les deux dernières années de la convention, la contribution de l'employeur sera égale à celle du salarié sans excéder 3 % des gains réguliers du salarié.

4

2

Natrel inc. (Saint-Laurent)

et

Teamsters, employés de laiteries, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parcs de stationnement, mécanicien d'auto et aides : province de Québec ; camionneurs de la construction et d'approvisionnement et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (191) 198
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 13 ; hommes : 185
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente**: 28 août 1999
Échéance de la présente convention : 28 août 2004
- **Date de signature** : 4 juillet 2000
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

Livreur/vendeur et homme de relève du groupe occupationnel II
(45 ou 36 heures/sem.) 40 heures/sem.

Salaires

1. Aide général

29 août 99	27 août 2000	26 août 2001	1 ^{er} sept. 2002	31 août 2003
/heure 19,17 \$ (18,79 \$)	/heure 19,55 \$	/heure 19,94 \$	/heure 20,34 \$	/heure 20,75 \$

2. Préposé aux charges et retours, 32 salariés

29 août 99	27 août 2000	26 août 2001	1 ^{er} sept. 2002	31 août 2003
/heure 19,25 \$ (19,05 \$)	/heure 19,63 \$	/heure 20,02 \$	/heure 20,43 \$	/heure 20,83 \$

3. Électricien, entretien général et électromécanicien «C»

29 août 99	27 août 2000	26 août 2001	1 ^{er} sept. 2002	31 août 2003
/heure 21,75 \$ (21,32 \$)	/heure 22,18 \$	/heure 22,62 \$	/heure 23,08 \$	/heure 23,54 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,40 \$/heure de moins que le taux de sa classification pour les 60 premiers jours travaillés, 0,20 \$/heure de moins pour les 60 jours travaillés suivants et le taux de sa classification après 120 jours travaillés.

Le livreur/vendeur reçoit 0,40 \$/heure de moins que le taux régulier de sa classification jusqu'à ce qu'il prenne en charge sa route.

Augmentation générale

29 août 99	27 août 2000	26 août 2001	1 ^{er} sept. 2002	31 août 2003
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 4 juillet 2000 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées à compter du 29 août 99.

Sur demande, le salarié mis à pied entre le 29 août 99 et le 4 juillet 2000 a également droit à la rétroactivité.

Primes

Soir : (0,30 \$) 0,35 \$/heure — salarié dont les heures de travail tombent en partie entre 19 h et 1 h

Nuit :

(0,43 \$) 0,48 \$/heure — salarié dont les heures de travail tombent en partie entre 1 h et 7 h

0,25 \$/heure **N** — livreur/vendeur et homme de relève dont les heures de travail tombent en partie entre 1 h et 7 h

Dimanche : 0,75 \$/heure — salarié dont l'horaire régulier inclut le dimanche

Formation :

0,20 \$/heure — salarié détenant une attestation d'études collégiales en fabrication de produits laitiers

0,35 \$/heure — cours de 3 ans reconnu en technologie ITA

Licence électricien «A-2» : 6,40 \$/jour travaillé — électricien et entretien général licencié pour lequel cette licence est requise

Allocations

Uniformes : payés à 100 % par l'employeur — livreur/vendeur et autres salariés qui ont 1 an et plus de service et qui sont tenus de porter un uniforme

Habits de travail : fournis et entretenus par l'employeur — salarié de l'intérieur, salarié d'entretien et salarié de garage

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

	27 août 2000	26 août 2001	1 ^{er} sept. 2002
Outils personnels :	330 \$/an	340 \$/an	350 \$/an

320 \$/an
— salarié d'entretien qui a 1 an de service

Jours fériés payés

11 jours/an

Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré à compter (du 7^e mois de grossesse) de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée qui subit une fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou la salariée qui accouche d'un enfant mort-né a droit (à un congé sans solde de 90 jours maximum) au congé de maternité.

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut prolonger son congé de maternité pour une période maximale de 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 15,50 \$/sem./salarié sauf pour l'assurance salaire, 16 \$/sem. à compter du 26 août 2001, 16,50 \$/sem. à compter du 1^{er} septembre 2002 et 17 \$/sem. à compter du 31 août 2003

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an de service a droit à une banque de 8 jours/an qui s'accumulent à raison de 0,667 jour/mois de service travaillé pourvu qu'il ait travaillé 5 jours ouvrables au cours du mois.

Il n'y a aucun retrait de jours accumulés dans la banque de maladie pour une absence de moins de 2 jours.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié vers le 15 décembre de chaque année.

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 10 \$/mois/salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 6 % du salaire régulier pour les heures régulières travaillées.

3

Produits forestiers Donohue inc., division scieries, secteur Saint-Thomas (Saint-Félicien)

**et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, secteur Saint-Thomas, local 1496 — FTQ**

5

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 109
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 1999
- **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2005
- **Date de signature** : 8 juin 2000
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier et gardien-journalier

8 juin 2000	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002
/heure 17,18 \$ (16,88 \$)	/heure 17,53 \$	/heure 17,88 \$	/heure 18,24 \$

1^{er} oct. 2003 1^{er} oct. 2004

/heure 18,60 \$	/heure 18,97 \$
--------------------	--------------------

2. Mécanicien d'entretien «A», 16 salariés

8 juin 2000	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002
/heure 20,89 \$ (20,59 \$)	/heure 21,24 \$	/heure 21,66 \$	/heure 22,09 \$

1^{er} oct. 2003 1^{er} oct. 2004

/heure 22,53 \$	/heure 22,98 \$
--------------------	--------------------

3. Technicien mécanique, technicien en électronique et 1 occupation

	8 juin 2000	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002
début	/heure 17,94 \$ (17,64 \$)	/heure 18,29 \$	/heure 18,66 \$	/heure 19,03 \$
après 60 mois	/heure 22,16 \$ (21,86 \$)	22,51 \$	22,96 \$	23,42 \$

1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004
/heure 19,41 \$ 23,89 \$	/heure 19,80 \$ 24,37 \$

N.B. Il existe un régime de boni de production.

Augmentation générale

8 juin 2000	1 ^{er} oct. 2000	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002
0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	2 %	2 %
1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004		
2 %	2 %		

Rétroactivité

Le salarié qui est à l'emploi et celui qui a quitté son emploi entre le 1^{er} octobre 99 et le 8 juin 2000 ont droit à la rétroactivité des salaires au 1^{er} octobre 99, soit 0,30 \$/heure qui est payable dans les 30 jours suivant le 8 juin 2000.

Montant forfaitaire

Le salarié régulier au 8 juin 2000 qui a travaillé un minimum de 1 250 heures du 8 juin 99 au 8 juin 2000 a droit à un montant forfaitaire de 700 \$. Le montant est payable dans les 30 jours suivant le 8 juin 2000.

Le salarié qui a travaillé moins de 1 250 heures a droit à un montant calculé au prorata des heures travaillées, mais il doit avoir travaillé un minimum de 500 heures pour être admissible à un paiement.

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,60 \$/heure — entre 0 h et 8 h, sauf les gardiens de nuit

Chef d'équipe **N** : 0,45 \$/heure

• Allocations

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

Assurance contre l'incendie — outils : coût de remplacement — mécanicien qui utilise ses outils personnels et les entrepose dans une bâtisse autorisée par l'employeur

• Jours fériés payés

8 jours/an

• Congés mobiles

(4 jours/an, accumulés à raison de 1 jour/3 mois de travail)
4 jours/an — salarié qui a travaillé 1 000 heures et plus l'année précédente
2 jours/an — salarié qui a travaillé moins de 1 000 heures l'année précédente
3 jours/an — salarié sur horaire de 12 heures

Les jours non utilisés pendant l'année civile sont payés au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
(20) 18 ans	5 sem.	10 %
(25) 23 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Soins dentaires

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

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Cotisation : le salarié paie (2,5 %) 3,5 % du salaire et l'employeur paie (2,5 %) les sommes nécessaires au versement des prestations garanties et au paiement des frais d'administration.

4

Meuble Idéal Itée (Saint-Charles) et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (140) 198

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 29 ; hommes : 169

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 22 avril 2000

• **Échéance de la présente convention** : 20 septembre 2003

• **Date de signature** : 20 septembre 2000

• **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 41 heures/sem.

1^{er} octobre 2000

40 heures/sem.

Gardiens et chauffeur de bouilloire

3 quarts de 8 heures/j, payés pour 40 heures

• Salaires

Les taux de salaire varient en fonction de l'ancienneté de chaque salarié.

Le taux à l'embauche est de (7,25 \$) 7,85 \$/heure, 7,95 \$/heure à compter du 23 septembre 2001 et 8,05 \$/heure à compter du 22 septembre 2002.

N.B. Le système de boni existant demeure en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

Augmentation générale

23 avril 2000	23 septembre 2001	22 septembre 2002
0,45 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées incluant les heures à boni et ce, dans la période du 23 avril 2000 au 20 septembre 2000.

• Primes

Soir :

0,25 \$/heure

0,75 \$/heure — après 9 mois de travail

Nuit :

0,25 \$/heure — gardien

0,40 \$/heure

0,90 \$/heure — après 9 mois de travail

Chef d'équipe **N** : 0,50 \$/heure + 30 % de son taux horaire + 30 % des augmentations prévues à la convention collective

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis par la nature du travail

Imperméable : fourni par l'employeur au salarié requis de travailler à l'extérieur

Chaussures de sécurité **N** : 75 \$/an

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de (20) 22 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 3 semaines après la date de l'accouchement. Elle peut bénéficier d'une prolongation de son congé

de maternité d'une durée maximale de 4 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de (60 jours) 480 heures de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de (60 jours) 480 heures de service continu

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

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines continues à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur

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

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2001, la contribution de l'employeur et du salarié s'applique également à la portion «boni» du revenu du salarié **N**.

5

**Le Meuble Villageois inc. (Saint-Benoît-Labre)
et
Le Syndicat des employés du Meuble Villageois de
Beauce — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (100) 192
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 31 ; hommes : 161
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2004
- **Date de signature** : 10 juillet 2000

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

Équipe de nuit **N**

4 jours/sem., 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Emballeur, opérateur de planeur et autres occupations, 120 salariés

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
/heure 13,15 \$ (12,90 \$)	/heure 13,40 \$	/heure 13,65 \$	/heure 13,95 \$	/heure 14,25 \$

2. Mécanicien en chef

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
/heure 14,15 \$ (13,90 \$)	/heure 14,40 \$	/heure 14,65 \$	/heure 14,95 \$	/heure 15,25 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 3 janvier 2000 au 10 juillet 2000. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 10 juillet 2000.

- **Primes**

Soir et/ou nuit : 0,35 \$/heure

Chef d'équipe : (0,20 \$) 0,40 \$/heure de plus **N** que le taux horaire de la classe d'emploi de main-d'œuvre directe classe «A»

Allocations

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congé mobile **N****

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
4 ans	2 sem.	5,5 %
5 ans	3 sem.	6,5 %
10 ans	3 sem.	7,5 %
15 ans	4 sem.	8,0 %
25 ans N	4 sem.	8,5 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a acquis son ancienneté a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 25 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue pour la naissance.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité pouvant atteindre 12 semaines supplémentaires consécutives.

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de 1 an à compter de l'accouchement.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né peuvent bénéficier d'un congé sans solde d'au (plus) moins 34 semaines à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.

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. La contribution du salarié sert à défrayer, entre autres, la totalité de la prime de l'assurance salaire.

Kimberly-Clark inc. (Saint-Hyacinthe)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 933 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 180

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 % ; hommes : 60 %

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2000

- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2005

- **Date de signature** : 14 juillet 2000

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

- **Salaires**

1. Groupe support **N**

28 mai 2000	6 mai 2001	5 mai 2002	4 mai 2003	2 mai 2004
/heure 17,15 \$	/heure 17,63 \$	/heure 18,11 \$	/heure 18,59 \$	/heure 19,07 \$

2. Opérateur spécialisé, 70 salariés

28 mai 2000	6 mai 2001	5 mai 2002	4 mai 2003	2 mai 2004
/heure 21,44 \$ (20,89 \$)	/heure 22,04 \$	/heure 22,64 \$	/heure 23,24 \$	/heure 23,84 \$

3. Premier mécanicien et premier électricien

22 mai 2000	6 mai 2001	5 mai 2002	4 mai 2003	2 mai 2004
/heure 23,83 \$ (23,28 \$)	/heure 24,43 \$	/heure 25,03 \$	/heure 25,63 \$	/heure 26,23 \$

Augmentation générale

28 mai 2000	6 mai 2001	5 mai 2002	4 mai 2003	2 mai 2004
0,55 \$/heure	0,60 \$/heure	0,60 \$/heure	0,60 \$/heure	0,60 \$/heure

• Primes

	28 mai 2000	4 mai 2003
Soir : 0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

	28 mai 2000	4 mai 2003
Nuit : 0,70 \$/heure	0,75 \$/heure	0,80 \$/heure

Opérations 7 jours : 0,15 \$/heure

Responsabilité : 0,30 \$/heure — apprenti métier qui a la responsabilité d'un département

• Allocations

	26 mai 2000	1 ^{er} mai 2002
Chaussures de sécurité :	95 \$/an max.	100 \$/an max.
85 \$/an maximum		

Lunettes de sécurité prescrites : payées à 100 % par l'employeur

Outils : payés à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 175 \$/an — salarié du département de l'entretien

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,8 % ou taux régulier
5 ans	3 sem.	7,2 % ou taux régulier
9 ans	4 sem.	9,6 % ou taux régulier
18 ans	5 sem.	12,0 % ou taux régulier
25 ans	6 sem.	14,4 % ou taux régulier
35 ans	7 sem.	16,8 % ou taux régulier

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 15 janvier et le 30 avril bénéficie de 4 heures de paie supplémentaires pour chaque semaine de vacances.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25 ans de service a droit aux vacances suivantes :

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance. Une période supplémentaire pouvant atteindre 6 semaines pourra être accordé si un certificat médical le justifie.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 18 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Prime : le salarié paie 0,36 \$/1 000 \$ de protection

Indemnité :

— salarié : 2 fois les gains annuels maximum

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 71,5 % du salaire sans maximum pour une durée de 104 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire jusqu'à un maximum de 1 975 \$/mois, 2 000 \$ à compter du 1^{er} juin 2000, 2 025 \$ à compter du 1^{er} janvier 2001, 2 075 \$ à compter du 1^{er} janvier 2002, 2 125 \$ à compter du 1^{er} janvier 2003, 2 175 \$ à compter du 1^{er} janvier 2004 et 2 225 \$ à compter du 1^{er} janvier 2005 jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de la retraite

Début : à la 105^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée remboursable à 100 %, à l'étranger 105 \$/jour maximum ; remboursement à 90 % des médicaments et autres frais admissibles ; chiropraticien maximum 30 \$/traitement, radiographie 30 \$ jusqu'à concurrence de 600 \$/an ; acupuncteur 20 \$/visite ; ostéopathe, naturopathe et podiatre 30 \$/traitement ; 50 % des frais de psychologue, maximum 500 \$/an/personne ; plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de base d'endodontie, de périodontie et de chirurgie buccale ; à 50 % des frais de prothèses amovibles et à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de (2 000 \$) 3 000 \$; frais remboursés selon les tarifs de 1999 de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec, ceux de 2000 à compter du 1^{er} janvier 2001, ceux de 2001 à compter du 1^{er} janvier 2002, ceux de 2002 à compter du 1^{er} janvier 2003, ceux de 2003 à compter du 1^{er} janvier 2004 et ceux de 2004 à compter du 1^{er} janvier 2005

5. Soins oculaires

Frais assurés : verres correcteurs incluant examen de la vue (155 \$) 175 \$/24 mois maximum, 200 \$ à compter de janvier 2003

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

7

Le Soleil, division de Groupe Unimédia inc. (Québec) et Le Syndicat des employés de bureau du Soleil — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (132) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 79 ; hommes : 36
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 20 septembre 2000

• Durée normale du travail

32 heures/sem.

• Salaires

1. Commis au matériel et préposé au service à la clientèle

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
éch. 1	/sem. 437,34 \$ (428,76 \$)	/sem. 446,11 \$	/sem. 450,59 \$	/sem. 461,89 \$
éch. 6	533,44 \$ (522,97 \$)	544,13 \$	549,60 \$	563,36 \$

2. Secrétaire principale à la promotion, commis à la comptabilité et autres occupations, 24 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
éch. 1	/sem. 515,23 \$ (505,09 \$)	/sem. 525,57 \$	/sem. 530,85 \$	/sem. 544,13 \$
éch. 7	665,98 \$ (652,88 \$)	679,33 \$	686,14 \$	703,33 \$

3. Technicien en comptabilité, infographiste publicitaire et [N] préposé à la gestion informatique du matériel

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
éch. 1	/sem. 579,87 \$ (568,45 \$)	/sem. 591,49 \$	/sem. 597,41 \$	/sem. 612,35 \$
éch. 7	857,02 \$ (840,17 \$)	874,18 \$	882,94 \$	905,02 \$

N.B. Les deux premiers échelons ne s'appliquent qu'aux salariés, (aux salariés sur un poste réservé), y compris aux salariés surnuméraires, embauchés après le 20 septembre 2000.

Augmentation générale

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

Montant forfaitaire

Les salariés, y compris les surnuméraires à l'emploi le 30 juin 2002, ont droit à un montant forfaitaire équivalent à 1 % du salaire annuel. Pour les salariés embauchés après le 1^{er} juillet 2001, salariés à temps partiel ou salariés en absence sans solde, ce montant forfaitaire est ajusté proportionnellement aux heures effectuées au cours de la période située entre le 1^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002. Le montant déterminé est payé le 1^{er} juillet 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 correspondant à 1 % est payé.

Mode de paiement

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

• Primes

Nuit : 10 \$/jour si le salarié travaille moins de 6 heures, 12 \$/jour s'il travaille entre 6 et 8 heures, 14 \$/jour s'il travaille 8 heures et plus

Préposé aux ventes téléphoniques : (0,013 \$ la ligne agate/jour de publication) 1 % du montant de toutes ventes effectuées sur les commandes téléphonique de petites annonces sauf sur les commandes d'avis de décès en provenance des directeurs de funérailles, en dehors des heures d'ouverture

0,50 \$/bloc d'annonces d'un concessionnaire publié sous la rubrique «Supermarché de l'auto usagée» [N]

Horaire brisé : 2 \$/heure ou portion d'heure — entre la fin de la première période de travail et le début de la période de travail suivante et ce, dans la même journée

(Représentant de tirage : [R])

(5 \$/j — travail selon les horaires prévus)

(2 \$/heure — travail avant 7 h ou après 18 h)

• Allocations

Chaussures de sécurité : (85 \$) 100 \$/an maximum, lorsque requis

Vêtements de travail : 75 \$, 2 fois/an — commis aux services auxiliaires

Verres ou lentilles de prescription : l'employeur paie le coût d'achat lorsque requis — salarié affecté à un écran de visualisation ou à un ordinateur portatif

• Jours fériés payés

9 jours/an

• Congés mobiles

4 jours/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté et dont la semaine de travail est répartie sur 5 jours

3 jours/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté et dont la semaine de travail est répartie sur 4 jours

• **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Les préposés aux ventes téléphoniques aux petites annonces ont droit pour chaque semaine de vacances à un montant équivalant à 2 % des commissions gagnées au cours de l'année civile précédente.

• **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, ce congé peut être prolongé au-delà de 30 semaines jusqu'à 12 mois. De plus, sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé supplémentaire sans solde de 12 mois. Ce congé de maternité d'une durée maximale de 18 mois 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

Le salarié a également droit à un congé sans solde de 1 mois.

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié a également 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 qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de 48 heures. Les jours non utilisés sont payés vers le 31 décembre de chaque année et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date.

Chacune des heures non utilisées par le préposé aux ventes téléphoniques est payée au taux horaire en vigueur plus 0,0625 % de toutes les commissions gagnées au cours de l'année civile précédente.

2. Régime de retraite

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

**Ciment Québec inc. (Saint-Basile)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9232
— FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (128) 118

• **Répartition des salariés selon le sexe**

hommes : 118

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009

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

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Travail sur 4 équipes continues

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

• **Salaires**

1. Manœuvre, apprenti soudeur 1^{re} année et autres occupations

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 20,15 \$ (19,61 \$)	/heure 20,65 \$	/heure 21,17 \$	/heure 21,59 \$	/heure 22,08 \$

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure 22,63 \$	/heure 23,37 \$	/heure 24,13 \$	/heure 24,97 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

2. Préposé/machinerie de production, soudeur «C» et autres occupations de la classe 5, 38 salariés

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 21,28 \$ (20,49 \$) ¹ (20,71 \$) ²	/heure 21,81 \$	/heure 22,36 \$	/heure 22,80 \$	/heure 23,32 \$

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure 23,90 \$	/heure 24,68 \$	/heure 25,48 \$	/heure 26,37 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

¹ Préposé/machinerie de production.

² Autres salariés de la classe 5.

3. Menuisier «A», machiniste «A» et autres occupations

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 22,02 \$ (21,43 \$)	/heure 22,57 \$	/heure 23,13 \$	/heure 23,59 \$	/heure 24,12 \$

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure 24,72 \$	/heure 25,52 \$	/heure 26,35 \$	/heure 27,27 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

N.B. Reclassification de certains emplois.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
2,75 %	2,5 %	2,5 %	2 %	2,25 %
1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	
2,5 %	3,25 %	3,25 %	3,5 %	

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,50 \$/heure — entre 0 h et 8 h

• Allocations

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur pour le salarié inscrit sur la liste d'ancienneté et qui a travaillé l'équivalent de 3 mois minimum ; après l'équivalent de 3 autres mois d'emploi, l'employeur fournit une nouvelle paire de bottines de sécurité sur présentation des bottines brisées

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

Outils/département de l'entretien :

(100 \$) 150 \$/an — électricien/électronicien, soudeur, menuisier et technicien de production

(100 \$) 200 \$/an — mécanicien et machiniste

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

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur, sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 100 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité : $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 2004}{45\,000 \$}$
 — salarié : 25 000 \$
 — mort accidentelle et mutilation : 25 000 \$ supplémentaires

— conjoint : 4 000 \$
 — enfant : 2 000 \$

$\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 2004}{45\,000 \$ \text{ supplémentaires}}$

2. Congés de maladie

Le salarié qui a travaillé au moins 720 heures au cours de l'année précédente a droit à 5 jours flottants payés pour fin de maladie ou autres raisons valables.

Dans le cas de maladie, le salarié peut utiliser 2 de ces jours sans devoir produire de billet d'un professionnel de la santé reconnu. Cependant, pour les 3^e, 4^e et 5^e jours, il devra présenter un billet dès son retour au travail.

Si le salarié utilise un ou plusieurs de ces jours pour des raisons valables autres que maladie, ces jours se prennent à raison d'une demi-journée ou d'une journée entière et sont cumulatifs jusqu'à un maximum de 10 jours. Au 30 avril de chaque année, l'excédent des 10 jours cumulatifs est remboursé au salarié au taux en vigueur à cette date et ce, au cours du mois de mai suivant.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire maximum jusqu'à concurrence du salaire assurable par l'assurance emploi et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 7^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire hebdomadaire maximum jusqu'à concurrence du salaire assurable par l'assurance emploi et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée ; remboursement à 90 % des médicaments et autres frais médicaux majeurs pour le salarié et ses personnes à charge après une franchise de 25 \$/an/famille et jusqu'à un maximum global de 10 000 \$/an ; frais de chiropraticien et/ou massothérapeute, 25 \$/visite, 35 \$/visite à compter du 1^{er} janvier 2004 et ce, jusqu'à un maximum de 25 visites/an pour les 2 spécialités ; à compter du 1^{er} janvier 2004, remboursement d'un examen de la vue/période de 2 ans

5. Soins dentaires

Le régime est facultatif et il est payé à 100 % par le salarié.

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base ou de restauration mineure et à 50 % des frais de restauration majeure et ce, jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an ; remboursement à 50 % des soins orthodontiques, maximum 1 000 \$ à vie/enfant assuré ; les frais admissibles sont remboursés après la franchise annuelle prévue

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement (2,5 %) 3 % du salaire brut du salarié, 3,5 % à compter de 2002 et 4 % pour chacune des autres années de la convention collective de travail et ce, dans un REER collectif. Cependant, le salarié peut contribuer pour un pourcentage plus élevé que ceux prévus et ce, à son choix et sur avis préalable de 30 jours.

Air liquide Canada inc. (Montréal, Boucherville et Anjou)
et
Air liquide procédés & construction, division d'Air liquide Canada inc.
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6394
 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (258) 162
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 162
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 5 mai 2000
- **Échéance de la présente convention :** 5 mai 2003
- **Date de signature :** 21 juillet 2000 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé aux travaux divers

6 mai 2000

/heure
18,64 \$
(18,36 \$)

2. Tréfileur, 20 salariés

6 mai 2000

/heure
19,60 \$
(19,28 \$)

3. Chef électricien

6 mai 2000

/heure
22,00 \$
(21,58 \$)

Augmentation générale

<u>6 mai 2000</u>	<u>6 mai 2001</u>	<u>6 mai 2002</u>
0,20 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié reçoit un boni de signature de 2 550 \$ qui sera déposé en trois versements égaux de 850 \$ dans son REER du Fonds de solidarité FTQ. Le salarié doit être sur la liste d'ancienneté à la date du versement. Les versements sont effectués avec la première paie suivant les 25 juin 2000, 6 mai 2001 et 6 mai 2002.

Ajustement

Différentiel entre les classes : (0,23 \$) 0,24 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

Un montant de 5 \$/mois sera payé pour chaque point de changement dans l'IPC et toute fraction arrondie au dixième de point sera également payée proportionnellement. Le calcul est effectué tous les 4 mois. Le premier calcul sera fait en comparant la moyenne arithmétique des IPC de décembre 99, janvier 2000, février 2000 et mars 2000 par rapport à celle d'août 99, septembre 99, octobre 99 et novembre 99.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé 1 fois/mois, pendant 4 mois sous forme d'allocation mensuelle au dernier chèque de paie du mois. Cependant, ce montant est additionné à l'ajustement mensuel de la période précédente de la même année de la convention.

D'autre part, les 30 avril 2001, 30 avril 2002 et 30 avril 2003, l'ajustement mensuel accumulé depuis le mois de mai de l'année précédente sera intégré aux taux de salaire.

- **Primes**

Après-midi : 0,60 \$/heure

Nuit : 0,65 \$/heure

Chef d'équipe : (0,50 \$/heure) 3 classes au-dessus du plus haut taux surveillé

Travail à l'extérieur :

1 \$/heure — moins de 50 milles

1,50 \$/heure — 50 milles et plus

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur et remplacées au besoin

Lunettes de sécurité prescrites : fournies par l'employeur et remplacées au besoin

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

Congés supplémentaires

Le salarié au service de l'employeur le 1^{er} décembre de l'année courante a droit à 3 jours de vacances supplémentaires.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- 1. **Assurance vie**

Prime : le salarié paie 0,10 \$/mois/1 000 \$ d'assurance ; le retraité n'a aucun montant à payer

Indemnité :

	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
—salarié : 41 000 \$	42 000 \$	43 000 \$	44 000 \$

— mort accidentelle et mutilation : double indemnité

— retraité : 7 500 \$

	1 ^{er} juill. 2000
	10 000 \$

- 2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 60 % du salaire hebdomadaire de base majoré de 70 \$, pour une durée maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 60 % du salaire jusqu'à un maximum de 3 000 \$/mois

- 3. **Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement des frais admissibles après une franchise annuelle de 25 \$/protection familiale et 15 \$/protection individuelle ; remboursement à 100 % des frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 500 \$/an sans franchise ; examen de la vue remboursé à 100 % sans franchise, maximum 1 fois/an

- 4. **Soins dentaires**

Prime : payée à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base ; à 80 % des frais de périodontie et endodontie sans franchise ; à 50 % pour les services de prothèses dentaires sans franchise ; remboursement selon les taux de 1995, ceux de 1999 à compter du 1^{er} juillet 2000

- 5. **Régime de retraite**

Cotisation : le salarié paie 3 % de son salaire

N.B. Il existe un programme de retraite anticipée.

La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal et Le Syndicat de transport de Montréal — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 876) 1 798
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 91 ; hommes : 1 707
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** salariés d'entretien

- **Échéance de la convention précédente :** 9 janvier 2000

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

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

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem. *

- Cantonniers parcoureurs**

10 heures/j, 40 heures/sem. — sauf lorsqu'ils sont assignés à la permanence, selon leurs tours

- Salariés de l'entretien des équipements fixes et préposés à l'entretien de la division de l'entretien sanitaire**

moyenne de 40 heures/sem.

- Mécaniciens de machines fixes affectés à l'opération des chaudières**

moyenne de 42 heures/sem.

- (Préposés au nettoyage des bureaux [R])**

(5 jours/sem., 30 heures/sem.)

* Incluant la période de repas de 30 minutes payées.

- **Salaires**

1. Manœuvre¹, aide² et préposé à l'entretien²

9 janv. 2000	7 janv. 2001	6 janv. 2002
/heure	/heure	/heure
18,16 \$	18,70 \$	19,26 \$
(17,80 \$) ²		
(17,37 \$) ¹		

2. Électricien 1^{re} classe, mécanicien 1^{re} classe et plusieurs autres occupations, 1 020 salariés

9 janv. 2000	7 janv. 2001	6 janv. 2002
/heure	/heure	/heure
22,31 \$	22,98 \$	23,67 \$
(21,87 \$)		

3. Dépanneur et [N] opérateur de dynamomètre

9 janv. 2000	7 janv. 2001	6 janv. 2002
/heure	/heure	/heure
23,17 \$	23,87 \$	24,59 \$
(22,72 \$)		

- Augmentation générale**

9 janv. 2000	7 janv. 2001	6 janv. 2002
2 %	3 %	3 %

- Ajustements**

manœuvre, nettoyeur reclassé préposé à l'entretien

9 janv. 2000

0,43 \$/heure

- Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 9 janvier 2000 au 5 juillet 2000. La rétroactivité est versée dans les 45 jours suivant le 5 juillet 2000.

- **Primes**

Soir : (0,53 \$) 0,75 \$/heure — entre 18 h et 24 h

Nuit* : (0,65 \$) 1,30 \$/heure — entre 0 h 01 et 6 h

* Le (cantonnier) salarié de nuit peut renoncer à sa prime d'équipe et recevoir en échange une réserve de jours de

crédit pour absence de (10) 12 jours ouvrables/année civile payés au taux de salaire régulier. Le droit à ces (10) 12 jours ouvrables d'absence est accordé à l'avance au début de chaque année.

Dimanche : 25 % du taux régulier

Remplacement d'un contremaître : (0,75 \$) 1 \$/heure

Remplacement d'un chef d'équipe : (0,50 \$) 0,75 \$/heure

Instructeur à l'entraînement : (0,25 \$) 0,75 \$/heure

Préposé au nettoyage d'équipement, moteur ou pièce de bâtiment, à la vapeur et/ou «power wash»/fusil : (0,25 \$) 0,50 \$/heure — lorsque approuvé par l'employeur

Préposé au soufflage manuel des «bogies» de voitures de métro : (0,25 \$) 0,50 \$/heure

Préposé au jet de sable : (0,25 \$) 0,50 \$/heure — cette prime ne s'applique pas à tout salarié préposé au jet de sable qui utilise un cabinet de sablage

Changement de quart : 50 % du taux de salaire régulier pour chacune des heures travaillées pendant le 1^{er} jour de travail du changement et le 1^{er} jour de retour au quart régulier

Disponibilité : 100 % du taux horaire régulier — salarié qui doit rester en disponibilité à son lieu de travail pendant sa demi-heure de repas ; la prime s'applique pour la partie de la période de repas qui est payée

Préposé à l'entretien assigné au déplacement des voitures de métro pour fins de soufflage et de lavage **[N]** : 0,75 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : (155 \$) 200 \$/an — salarié de métier

Outils métriques : l'employeur paie le coût de remplacement

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

* Tous les salariés bénéficient d'un système d'allocation basé sur la valeur, transformée en points, de chacun des vêtements identifiés ainsi que sur la valeur totale accordée à chaque classification **[N]**.

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés personnels

3 jours maximum, payés et déduits du crédit de maladie du salarié ou pris sans solde à son choix s'il n'a plus de crédit

N.B. Le salarié peut s'absenter 3 fois/an, chaque absence étant au moins de 1 heure.

• Congés annuels payés

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

N.B. (Le cantonnier de nuit qui a 15 ans de service et plus comme cantonnier de nuit a droit à 6 semaines de vacances payées pourvu qu'il le soit encore au moment où il prend ses

vacances. La même disposition s'applique au salarié de nuit autre que cantonnier de nuit qui a 15 ans et plus de service sur le quart de nuit.)

Le salarié qui compte 15 ans de service sur un horaire de nuit acquiert le droit à 6 semaines de vacances payées pourvu qu'il soit encore de nuit au moment où il prend ses vacances.

Le salarié qui compte 20 ans de service sur un horaire de nuit acquiert le droit à 1 jour de vacances supplémentaire, ainsi que pour chaque année subséquente jusqu'à un maximum de 5 jours, pourvu qu'il soit encore de nuit au moment où il prend ses vacances **[N]**.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Pour chacune des 2 semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, la salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire régulier ; à la différence entre 95 % de son salaire régulier et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir et ce, pour chacune des 15 semaines où elle est admissible aux prestations d'assurance emploi ; à une indemnité égale à 95 % de son salaire régulier pour chacune des 3 semaines qui suivent et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée peut toucher des prestations supplémentaires de chômage dans les cas suivants : insuffisance de semaines d'emploi assurables pour avoir droit aux prestations d'assurance emploi, observation du délai de carence, prestations d'assurance emploi épuisées. La somme de ces prestations ne peut être supérieure à 95 % du salaire régulier.

La salariée qui y a droit conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec.

2. Congé de paternité

5 jours, dont (2) 3 sont payés

(N.B.) La 3^e journée est déduite de la banque de congés de maladie ou elle est sans solde, au choix du salarié ; en cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, cette journée est sans solde **[R]**

3. Congé d'adoption

5 jours, dont (2) 3 sont payés

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines. Ce congé peut être prolongé par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

Le salarié a droit à des prestations de la manière prévue au congé de maternité et ce, seulement pour la période où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations de l'assurance emploi.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

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

2. Congés de maladie

Au début de la 1^{re} journée de la 1^{re} période de paie qui se termine en janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit cumulatif de 15 jours/an, soit 1,25 jour/mois.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la STCUM au régime d'assurance salaire qui excède 2,5 jours/salarié couvert par ce régime au taux de salaire régulier.

Les jours ou parties de jour non utilisés au 31 décembre d'une année sont payés au salarié dans la 3^e semaine du mois de janvier suivant au taux de salaire régulier en vigueur au 31 décembre précédent.

Les jours accumulés au crédit du salarié sous le régime en vigueur le 2 janvier 88 sont bloqués. Ces jours sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de sa mise à la retraite, sa démission, son renvoi ou son décès et ce, à 100 % du taux régulier de son dernier salaire.

3. Assurance salaire

Prime : l'employeur paie jusqu'à l'équivalent de 2,5 jours de salaire ; au-delà de ces jours, l'excédent est payé par le salarié

4. Assurance maladie

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

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**RO-NA L'entrepôt Saint-Laurent
et
Teamsters Québec, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 ; hommes : 115
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 31 octobre 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2005
- **Date de signature** : 20 juillet 2000
- **Durée normale du travail**
minimum 6 heures/j, maximum 9 heures/j, 40 heures/sem.
— salarié régulier

• Salaires

1. Voltigeur et caissier, classe I

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
min.	/heure 7,40 \$ (7,00 \$)	/heure 7,40 \$	/heure 7,40 \$	/heure 7,40 \$	/heure 7,40 \$
max.	10,75 \$ (10,65 \$)	10,90 \$	11,15 \$	11,40 \$	11,65 \$

2. Salariés de classe II, 100 salariés

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
min.	/heure 7,40 \$ (7,25 \$)	/heure 7,40 \$	/heure 7,40 \$	/heure 7,40 \$	/heure 7,40 \$
max.	12,85 \$ (12,60 \$)	13,15 \$	13,40 \$	13,79 \$	14,07 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
Cl. I	/heure 0,10 \$	/heure 0,15 \$	/heure 0,25 \$	/heure 0,25 \$	/heure 0,25 \$
Cl. II	0,25 \$	0,30 \$	0,25 \$	0,39 \$	0,28 \$

N.B. Applicable sur le taux maximum.

Une augmentation supplémentaire de 1,5 % sera versée au 1^{er} janvier 2001 au salarié en poste.

Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale reçoit à la date d'anniversaire de son embauche une augmentation de 2 %. De plus, il reçoit 1,5 % d'augmentation toutes les fois qu'il a complété 1 040 heures travaillées.

• Primes

Nuit : 0,70 \$/heure 1^{er} nov. 2001 0,75 \$/heure 1^{er} janv. 2002 0,80 \$/heure
— salarié qui travaille 50 % des heures entre 0 h et 8 h

• Allocations

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

Souliers de sécurité :

65 \$ maximum/an 1^{er} janv. 2002 70 \$/an maximum
— salarié régulier qui a complété la période de probation

65 \$ maximum/ 2 080 heures travaillées 1^{er} janv. 2002 70 \$/an maximum
— salarié à temps partiel et occasionnel ayant complété la période de probation

• Jours fériés payés

7 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an — salarié qui a 60 jours de service continu
3 jours/an — salarié régulier qui a 6 mois de service continu
4 jours/an — salarié régulier qui a 48 mois de service continu **N**

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et, sur demande, 3 jours sans solde supplémentaires

2. Congé de d'adoption

2 jours payés et, sur demande, 3 jours sans solde supplémentaires

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; la contribution du salarié sert à payer 100 % de la prime d'assurance salaire en vigueur

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit de 4 jours payables à 80 % du salaire et ce, à compter de la 1^{re} journée d'absence.

Au 1^{er} janvier 2001, le salarié régulier qui justifie de 48 mois de service continu a droit à un crédit de 5 jours/an **N** et le salarié à temps partiel qui justifie de 48 mois de service continu a droit à un crédit de 1 jour/an **N**.

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

2. Soins dentaires **N**

L'employeur s'engage à ajouter un régime de soins dentaires à compter du 1^{er} novembre 2000.

3. Régime de retraite

L'employeur offre au salarié qui a 3 mois de service continu, la possibilité de participer à un REER collectif.

12

**L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke)
et
L'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 209
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 85 ; hommes : 124
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : professionnels
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2005
- **Date de signature** : 31 août 2000
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.
- **N.B.** Pour la période estivale, la semaine régulière de travail est réduite de 2,5 heures sans perte de salaire.

• Salaires

1. Attaché à l'information et 7 autres occupations

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	30 291 \$ (29 835 \$)	31 063 \$	31 663 \$	32 455 \$
éch. 18	55 772 \$ (54 932 \$)	57 194 \$	58 299 \$	59 756 \$

1^{er} janv. 2002

/an
33 266 \$
61 250 \$

2. Agent de recherche et 8 autres occupations, 97 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an	/an
éch.1	30 809 \$ (30 345 \$)	31 594 \$	32 203 \$	33 008 \$
éch.14	58 407 \$ (57 527 \$)	59 896 \$	61 052 \$	62 578 \$

1^{er} janv. 2002

/an
33 833 \$
64 142 \$

N.B. Pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 mai 2005, l'Université indexera du même pourcentage d'augmentation les échelles de traitement conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
1,53 %	2,55 %	1,93 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 31 août 2000 et celui qui a quitté depuis le 1^{er} janvier 99 ont droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1^{er} janvier 99 au 31 août 2000.

• Allocations

Équipement et/ou vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Vêtements personnels : 50 \$/an — salarié travaillant au laboratoire pour compenser des dommages occasionnels à leurs vêtements

• Jours fériés payés

15 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 j/mois travaillés max. 23 jours/an	taux régulier

N.B. Le salarié temporaire engagé pour une période inférieure à 12 mois a droit à une indemnité de 8 % de son traitement payable à chaque paie.

Congés supplémentaires

Le professionnel qui a 21 ans et plus d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à 2 jours ouvrables supplémentaires de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut en outre prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial.

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi 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 du congé de maternité.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet 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 traitement hebdomadaire durant (10) 12 semaines. La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire durant (10) 12 semaines. Si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Ce congé peut être ré-

parti entre les 2 conjoints et il doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

La ou le salarié qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour la durée du voyage. S'il en résulte une adoption, la ou le salarié peut convertir ce congé en un congé avec solde. Pour chaque semaine du congé prévu, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement régulier.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé ci-haut a droit à un congé 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 un congé sans solde de 2 jours ouvrables.

4. Congé parental

La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficient de l'une des 2 options suivantes :

un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines qui commence au moment déterminé par la ou le salarié et se termine au plus tard 1 an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 1 an après que l'enfant lui a été confié

ou

un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal (Montréal)
et
L'Union des employés et employées de service,
local 800 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (113) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 % ; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 99
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2004
- **Date de signature :** 6 juin 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem. ou 40 heures/sem. selon la classification

Opérateur d'ordinateur/secrétariat

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

Téléphoniste-réceptionniste

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

• Salaires

1. Aide général et 3 autres occupations

1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 9,39 \$ (9,82 \$)	/heure 9,62 \$	/heure 9,86 \$	/heure 10,11 \$	/heure 10,41 \$

2. Préposé au magasin, conducteur de véhicules et autres occupations, 30 salariés

1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 11,67 \$ (10,76 \$)	/heure 11,96 \$	/heure 12,26 \$	/heure 12,57 \$	/heure 12,95 \$

3. Opérateur d'ordinateur

1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 18,52 \$ (17,29 \$)	/heure 18,98 \$	/heure 19,45 \$	/heure 19,94 \$	/heure 20,54 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 99	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	3 %

N.B. Au 1^{er} mai 99, 1 % de la masse salariale est versé sous forme d'ajustements pour terminer le programme de classification des emplois.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 6 juin 2000 et le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} mai 99 ont droit à la rétroactivité des salaires à compter du 1^{er} mai 99.

• Primes

Responsabilité :

	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
(5 \$/demi-journée)	1,31 \$/heure	1,35 \$/heure	1,39 \$/heure
1,28 \$/heure			
— salarié qui assume certaines responsabilités supplémentaires en l'absence du responsable			

6 juin 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
0,92 \$/heure N	0,95 \$/heure	0,97 \$/heure	1 \$/heure
— aide en alimentation, caissier, électricien d'entretien, menuisier d'entretien, peintre d'entretien, plombier d'entretien et préposé au magasin qui assument certaines responsabilités de gestion			

6 juin 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
1,28 \$/heure N	1,31 \$/heure	1,35 \$/heure	1,39 \$/heure
— électricien d'entretien, menuisier d'entretien, peintre d'entretien et plombier d'entretien qui agissent à titre de personne-ressource lors de la planification de projets spéciaux			

6 juin 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
1,03 \$/heure N	1,05 \$/heure	1,08 \$/heure	1,11 \$/heure
— électricien d'entretien « A2 » qui assure une caution légale à certains types de travaux			

Entraînement d'un salarié :

	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
(0,50 \$) 0,51 \$/heure	0,53 \$/heure	0,54 \$/heure	0,55 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

Vêtements de travail :

2 uniformes/an fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

	1 ^{er} mai 2002
100 \$/an maximum	110 \$/an maximum
— salarié de métier de l'entretien, préposé à l'entretien ménager et ouvrier d'entretien	

Souliers de sécurité ou bottes de travail : (75 \$) 100 \$/an maximum

	1 ^{er} mai 2002
110 \$/an maximum	
— salarié de métier de l'entretien, préposé à l'entretien ménager, ouvrier d'entretien et technicien en muséologie	

• Jours fériés payés

11 jours/an

N.B. Le salarié occasionnel reçoit à chaque paie 4,62 % de son salaire de base gagné **N**.

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée					Indemnité	
	2000	2001	2002	2003	2004		
1 an	1	1	1	1	1	10 jours	taux régulier
3 ans	3	3	3	3	3	15 jours	taux régulier
8 ans	8	8	8	8	8	20 jours	taux régulier
(20) 19 ans	18 N	17 N	16 N	15 N	15 N	25 jours	taux régulier
30 ans	30	30	30	30	30	30 jours	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

1 jour payé à l'occasion du baptême

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 250 \$/an/salarié à plein temps ; à compter du 6 juin 2000, l'employeur paie 50 % de la prime totale

1. Congés de maladie

Le salarié à plein temps a droit à 11 jours/an. Ces jours sont cumulatifs d'année en année et sont monnayables au départ ou au décès du salarié, calculés à 75 % du salaire journalier alors en vigueur, à 100 % du salaire journalier à compter du 6 juin 2000.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

14

Hotel Tadoussac (1984) inc. (Tadoussac) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta- tion et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (99) 102
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2004
- **Date de signature** : 11 mai 2000
- **Durée normale du travail** 1^{er} oct. 2000
5 ou 6 jours/sem., (42) 41 heures/sem. 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur/restauration, chasseur porteur et autres occupations, 30 salariés

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004
/heure 7,79 \$ (7,60 \$)	/heure 7,98 \$	/heure 8,14 \$	/heure 8,31 \$	/heure 8,48 \$

2. 1^{er} pâtissier et 1^{er} cuisinier

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004
/heure 10,13 \$ (9,65 \$)	/heure 10,43 \$	/heure 10,64 \$	/heure 10,95 \$	/heure 11,22 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004
2,5 %	2,5 %	2 %	2 %	2 %

N.B. Le 1^{er} pâtissier, 1^{er} cuisinier, commis à la réception et le cuisinier/restaurant bénéficient d'augmentations générales différentes.

• Primes

Nuit : (0,50 \$) 0,80 \$/heure — entre 22 h et 8 h

Pourboires

10 % de la facture sur le prix menu, minimum (0,70 \$) 0,80 \$/déjeuner, 1,10 \$/dîner et (2,20 \$) 2,40 \$/souper — salariés des banquets et groupes

(Ancienneté : 0,50 \$/heure — salarié qui a plus de 1 an d'ancienneté **[R]**)

• Allocations

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis, ne comprend pas le lavage et le nettoyage sauf pour les uniformes de cuisine et ceux qui nécessitent un nettoyage à sec

Gants de sécurité : fournis par l'employeur — salarié de cuisine

Souliers ou bottes de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité antidérapants : fournis par l'employeur — salarié de cuisine

Habits de pluie : fournis par l'employeur — salarié d'entretien

• Jours fériés payés

8 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde et elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale. Elle doit cesser de travailler à compter du début du 7^e mois de grossesse, c'est-à-dire 90 jours précédant la date probable de l'accouchement. La salariée doit reprendre le travail dans les (6 mois) 27 semaines suivant l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour des examens liés à la grossesse sur préavis d'une semaine **[N]**.

2. Congé de paternité

(1 jour payé) 5 jours dont les 2 premiers sont payés — salarié qui a complété sa période de probation

3. Congé d'adoption

(1 jour payé) 5 jours dont les 2 premiers sont payés — salarié qui a complété sa période de probation

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance collective qui comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire.

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

1. Congé de maladie

Le salarié a droit à 70 % du salaire perdu pendant la période d'attente pour être admissible à l'assurance salaire.

15

**La Ville de Saint-Léonard
et
Le Syndicat des employés manuels de la Ville de
Saint-Léonard — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (133) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 158
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 28 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Gardien, préposé aux travaux légers, préposé aux pavillons, concierge, reconditionneur de glace «zamboni», préposé au dépôt et aide-préposé au dépôt «aréna»
5 jours/sem., 44 heures/sem.
5 jours/sem., 43 heures/sem. payés pour 44 heures
— période estivale

• Salaires

1. Préposé aux pavillons et préposé à l'entretien ménager

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
début	/heure 11,74 \$ (11,39 \$)	/heure 12,03 \$	/heure 12,27 \$	/heure 12,46 \$
éch. 4	14,67 \$ (14,24 \$)	15,04 \$	15,34 \$	15,57 \$

2. Préposé aux travaux légers, préposé aux travaux généraux et autres occupations, 40 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
début	/heure 13,91 \$ (13,50 \$)	/heure 14,26 \$	/heure 14,54 \$	/heure 14,76 \$
éch. 4	17,39 \$ (16,88 \$)	17,82 \$	18,18 \$	18,45 \$

3. Électricien «A-2», arboriculteur et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
début	/heure 18,30 \$ (17,76 \$)	/heure 18,75 \$	/heure 19,13 \$	/heure 19,42 \$
éch. 4	22,87 \$ (22,20 \$)	23,44 \$	23,91 \$	24,27 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
3 %	2,5 %	2 %	1,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2000 au 28 septembre 2000.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2000 — octobre 1999
2001 — octobre 2000
2002 — octobre 2001
2003 — octobre 2002

Mode de calcul

2000

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'octobre 2000 par rapport à celui d'octobre 99 est supérieur à 3 %, l'excédent est payé à 50 %.

2001, 2002 et 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

2000

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent sera payé sous forme de montant forfaitaire pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000 aux salariés à l'emploi le 31 octobre 2000. Cependant, ce montant sera intégré aux taux de salaire le 31 décembre 2000.

2001, 2002 et 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

• Primes

Soir et nuit : 0,60 \$/heure

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure — sans dépasser le salaire de chef de groupe

Hauteur : 0,50 \$/heure — travail dans une nacelle aérienne ou sur un poteau d'éclairage si la hauteur dépasse (celle d'un lampadaire de quartier résidentiel) 32 pieds

Disponibilité :

23 \$/j — en dehors des heures régulières de travail, du lundi au vendredi

33 \$/j — samedi, dimanche, jour férié

Remplacement de chef de section : salaire du chef de groupe plus 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

N.B. Le salarié régulier a droit à une rémunération calculée à raison de 2 % de ses gains obtenus pendant l'année de référence pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit **[N]**.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé spécial d'une durée maximale de (1) 2 ans. Elle peut quitter son poste au moment déterminé sur recommandation de son médecin.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée permanente et régulière a droit à 93 % du salaire hebdomadaire brut pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire brut et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; à 93 % du salaire hebdomadaire brut pour les autres semaines et ce, jusqu'à la 25^e semaine du congé de maternité inclusivement.

La salariée en poste a droit à un maximum de (7) 8 visites prénatales d'une durée d'au plus 3 heures sans perte de salaire.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 3 sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 3 sont payés

- 4. **Congé parental**

La ou le salarié qui est effectivement chargé des soins ou de la garde de son enfant ou qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge de fréquentation scolaire a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines.

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

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

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

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 5 jours. Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au plus tard le 31 janvier suivant et ce, moins la valeur monétaire de 2 jours. Le salarié peut utiliser ses congés pour affaires personnelles.

Les jours de maladie qui n'ont pas été pris et qui n'ont pas été payés devront être pris au cours de la nouvelle année et ce, jusqu'à concurrence de 2 jours.

- 2. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE

Prestation : taux de salaire régulier pour une durée de 3 mois, 90 % du taux régulier pour le 4^e mois d'absence pour maladie, 85 % pour le 5^e mois et 80 % pour le 6^e mois

Début : à compter du 3^e jour pour maladie

- 3. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur s'engage à verser un montant au moins égal à 8,5 % des salaires et tout montant supplémentaire requis en vertu d'une entente

N.B. Les dispositions relatives au régime de retraite sont rétroactives au 1^{er} janvier 2000.

**La Ville de Beauport
et**

**Le Syndicat des employés et employées municipaux
de Beauport, section locale 2224 du Syndicat canadien
de la fonction publique — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (169) 166

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 ; hommes : 111

- **Statut de la convention :** renouvellement

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

- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000

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

- **Date de signature :** 27 septembre 2000

- **Durée normale du travail**

BUREAU

6,5 heures/j, 32,5 heures/sem.

**Responsable de la vie communautaire et responsable
de la programmation**

moyenne de 35 heures/sem.

Téléphoniste-réceptionniste du service des communications

moyenne de (25) 32,5 heures/sem.

**Magasinier et aide-magasinier au service des finances,
commis préposé à l'information des services techniques,
aide-magasinier et préposé à la centrale d'équipement
du service des loisirs et de la vie communautaire**

40 heures/sem.

Agent d'information au service du personnel et des communications, inspecteur aux matières résiduelles en environnement des services techniques, technicien en documentation et commis réceptionniste au service des loisirs et de la vie communautaire

moyenne de 32,5 heures/sem.

Commis/préposé aux prêts à la bibliothèque

variable selon l'horaire

HORS BUREAU

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérateur d'usine, technicien en laboratoire et opération, préposé à l'entretien et à la surveillance, préposé à l'aréna

moyenne de 40 heures/sem.

Messenger

32,5 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU

1. Téléphoniste-réceptionniste et 2 autres occupations

	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/an	/an
éch. 1	20 210 \$ (19 814 \$)	20 715 \$
éch. 10	29 310 \$ (28 735 \$)	30 043 \$

2. Secrétaire, commis à l'administration et autres occupations, 16 salariés

	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/an	/an
éch. 1	25 490 \$ (24 990 \$)	26 127 \$
éch. 10	36 962 \$ (36 237 \$)	37 886 \$

3. Analyste en informatique et autres occupations

	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/an	/an
éch. 1	33 408 \$ (32 753 \$)	34 243 \$
éch. 12	51 781 \$ (50 766 \$)	53 076 \$

HORS BUREAU

1. Journalier

	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/heure	/heure
éch. 1	12,33 \$ (12,09 \$)	12,64 \$
éch. 4	17,62 \$ (17,27 \$)	18,06 \$

2. Chauffeurs de véhicules motorisés « B », préposé à l'entretien et à la surveillance et autres occupations, 13 salariés

	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/heure	/heure
éch. 1	13,68 \$ (13,41 \$)	14,02 \$
éch. 4	19,54 \$ (19,16 \$)	20,03 \$

3. Technicien-opérateur d'usine/traitement d'eau et 1 occupation

	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/heure	/heure
éch. 1	15,71 \$ (15,40 \$)	16,10 \$
éch. 4	22,44 \$ (22,00 \$)	23,00 \$

Augmentation générale

	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	2 %	2,5 %

N.B. À compter du 31 décembre 2000, la Ville et le Syndicat conviennent comme mesure principale de réduction des coûts de main-d'œuvre de diminuer de 1,93 % le coût annuel la rémunération globale de l'ensemble des salariés. Chaque salarié régulier sera tenu de prendre 5 jours sans rémunération par année civile et ce, à compter de 2001. La rémunération hebdomadaire du salarié régulier sera réduite de 1,93 %. Ce taux de réduction sera appliqué également aux fins de la rémunération des avantages sociaux : jours fériés, vacances, congés spéciaux, congés de maladie, accident de travail, indemnité d'assurance salaire, absences rémunérées pour activités syndicales.

• **Primes**

Soir et nuit : 0,69 \$/heure — entre 16 et 8 h, à l'exception du salarié qui termine sa journée normale de travail avant 18 h, celui dont la journée de travail débute entre 6 h et 8 h et du salarié rémunéré en temps supplémentaire

Samedi et dimanche : 0,69 \$/heure

Chef d'équipe : 0,69 \$/heure

Disponibilité : 0,90 \$/heure

Qualification : 3 classes supérieures à la classe d'électricien — électricien qui détient une licence «A-2» à la demande de l'employeur

Disponibilité et horaire particulier : 1 000 \$/an — responsable de la vie communautaire du service des loisirs et parcs

Horaires particuliers : 0,69 \$/heure — salarié qui travaille entre 16 h 30 et 24 h ou entre 0 h et 7 h 30, dans le cas de déneigement ou de travaux urgents

• **Allocations**

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié régulier à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier
1 jour/an — salarié qui obtient le statut de salarié régulier avant le 1^{er} juillet d'une année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines.

SALARIE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée régulière qui a 1 an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme a droit à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire régulier pour chacune des 2 premières semaines de congé prévu et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi ; à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire régulier et les prestations qu'elle reçoit jusqu'à un maximum de 15 semaines ; à 90 % de son salaire hebdomadaire régulier pour chacune des 3 semaines suivant la période de 15 semaines prévues.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines. La salariée qui a 1 an de service a droit aux indemnités prévues durant ces 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 de l'accouchement. La salariée qui a 1 an de service a droit aux indemnités prévues durant ces semaines.

À la suite du congé de maternité, la salariée peut obtenir un congé sans solde supplémentaire d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement.

2. Congé de paternité

3 jours payés

3. Congé d'adoption

3 jours payés

4. Congé parental

La ou le salarié qui est admissible aux prestations parentales de l'assurance emploi peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; la prime pour l'excédent de 4 000 \$ pour le conjoint et de 2 000 \$ pour l'enfant est payée entièrement par le salarié

Indemnité :

- salarié régulier : 2 fois le salaire annuel
- mort accidentelle et mutilation : double indemnité
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 5 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à un crédit de 8 jours/an.

Vers le 15 février de chaque année, les jours non utilisés au 31 décembre précédent sont remboursés à 100 % et ce, au taux de salaire en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : l'employeur paie 100 % d'une prime égale ou inférieure à 1,35 \$/mois du 10 \$ de protection mensuelle. Si la prime mensuelle est supérieure à 1,35 \$/mois, l'excédent est payé à parts égales par l'employeur et le salarié

Prestation : 85 % du salaire régulier pour une période maximale de 26 semaines

Début : après 3 jours ouvrables consécutifs d'invalidité

LONGUE DURÉE

Prime : l'employeur paie 100 % d'une prime égale ou inférieure à 1,90 \$/mois du 100 \$ de protection mensuelle. Si la prime mensuelle est supérieure à 1,90 \$/mois, l'excédent est payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

Prestation : 75 % du salaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courtes durée

4. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles sans franchise

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

La Ville de Québec
et

Le Syndicat des employées et employés manuels de
la Ville de Québec, section locale 1638, SCFP — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (604) 583
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 34 ; hommes : 549
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 22 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Gardien

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/an 16,61 \$ (16,32 \$)	/an 17,00 \$	/an 17,40 \$

2. Menuisier-chauffeur, soudeur et autres occupations, 86 salariés

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/an 20,64 \$ (20,22 \$)	/an 21,03 \$	/an 21,56 \$

3. Électricien aux signaux chef d'équipe

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/an 22,19 \$ (21,72 \$)	/an 22,58 \$	/an 23,16 \$

Augmentation générale

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

N.B. Appliqué sur le taux horaire du grade 9.

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 22 septembre 2000, ou disposés à reprendre le travail ou mis à la retraite ou les ayants droit du salarié décédé, et ce, entre le 31 décembre 99 et le 22 septembre 2000, ont droit à la rétroactivité des salaires.

Ajustement

Écart entre les classes : (0,30 \$) 0,31 \$/heure 1^{er} janv. 2002
0,32 \$/heure

• **Prime**

Soir et nuit : (0,62 \$) 0,63 \$/heure 1^{er} janv. 2001 0,64 \$/heure 1^{er} janv. 2002 0,66 \$/heure

Samedi : (1,31 \$) 1,35 \$/heure 1^{er} janv. 2001 1,38 \$/heure 1^{er} janv. 2002 1,41 \$/heure

Dimanche : (2,70 \$) 2,75 \$/heure 1^{er} janv. 2001 2,81 \$/heure 1^{er} janv. 2002 2,88 \$/heure

Disponibilité : (0,78 \$/heure, dimanche ou jour férié ; 0,67 \$/heure, en tout autre temps) 1 \$/heure

Chef d'équipe : montant égal à 2 fois l'écart entre 2 grades de traitement

Ancienneté :

Service	Montant
5 ans	52 \$/an
10 ans	104 \$/an
15 ans	156 \$/an
20 ans	208 \$/an
25 ans	260 \$/an
30 ans	312 \$/an

• **Allocations**

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Outils personnels :

(70 \$) 71,50 \$/an 1^{er} janv. 2001 73 \$/an 1^{er} janv. 2002 75 \$/an
— mécanicien aux équipements motorisés, peintre-débosselleur et mécanicien aux équipements d'incendie

(53 \$) 54 \$/an 1^{er} janv. 2001 55 \$/an 1^{er} janv. 2002 57 \$/an
— préposé au service/garage, préposé au service/petit équipement, machiniste et réparateur de composantes hydrauliques et pneumatiques

(35 \$) 35,75 \$/an 1^{er} janv. 2001 36,50 \$/an 1^{er} janv. 2002 37,50 \$/an
— électricien, électricien chef d'équipe, électricien aux signaux, électricien aux signaux chef d'équipe, ferblantier/patroniste, menuisier, menuisier chef d'équipe, menuisier/chauffeur, menuisier chauffeur chef d'équipe, soudeur, tuyauteur/frigoriste, tuyauteur/frigoriste chef d'équipe, tuyauteur/plomberie, tuyauteur/plomberie appareils de chauffage, tuyauteur/plomberie appareils de chauffage chef d'équipe et tuyauteur/appareils de chauffage et gaz

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines réparties à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour 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 de maternité n'excédant pas 3 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines et aux indemnités prévues pour le congé de maternité.

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse se rend à terme les indemnités suivantes : 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 2 premières semaines de congé ou la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 2 premières semaines de congé prévu et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi ; la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines ; 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivant la période de 15 semaines prévues.

La salariée peut prolonger son congé de maternité, par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

2. Congé de paternité

3 jours payés

Le salarié peut prolonger son congé de paternité, par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

3. Congé d'adoption

3 jours payés

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans ou moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Ce congé est d'une durée maximale de 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps. Le père et la mère peuvent répartir le nombre de semaines de congé entre eux, à leur gré, pourvu que le total de semaines n'excède pas 10 ou 15, selon le cas. S'il y a délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de 12 semaines ou 17 semaines, selon le cas. Pendant ce congé, l'employeur verse au salarié qui a 1 an de service au moment où commence le congé une indemnité équivalant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base des 20 semaines précédant le congé et la prestation d'assurance emploi à laquelle il a droit.

La ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans du début de congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans du début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de l'un ou l'autre de ces congés.

• Avantages sociaux

1. Congés de maladie

Le salarié régulier reçoit 100 % du taux régulier jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 6 mois d'invalidité.

Le salarié auxiliaire qui a 1 an ou moins d'ancienneté bénéficie de 1,25 heure/16 heures payées au taux de salaire régulier, maximum 120 heures payées/an. Le salarié auxiliaire qui a plus de 1 an d'ancienneté reçoit 100 % du salaire pour les 3 premières semaines et 70 % pour les 23 semaines suivantes.

2. Assurance maladie

Prime : payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum incluant les taxes de 7,13 \$/sem./protection familiale, 13,27 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2000 ; 2,56 \$/sem./protection individuelle, 4,76 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2000

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

18

La Communauté urbaine de Québec et Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 300
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 158 ; hommes : 142
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : soutien administratif, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2000
- **Date de signature** : 19 septembre 2000

• Durée normale du travail

5 jours/sem., 33 heures/sem.

Préposé à l'accueil chef d'équipe, préposé à l'accueil, conseiller à l'édition et à la publicité, représentant publicité et services, agent d'adhésion/services aux membres, commis messagerie, inventaire, assistant aux ventes, approvisionnement, responsable édition et publicité et délégué commercial
35 heures/sem.

Magasinier, planificateur à l'entretien, technicien superviseur/assainissement des eaux et automatique-programmeur
40 heures/sem.

Adjoint administratif/assainissement des eaux
37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé au traitement de texte

1 ^{er} janv. 2000	
/an	
éch. 1	22 986 \$ (22 535 \$)
éch. 8	29 023 \$ (28 454 \$)

2. Inspecteur-calculateur II et autres occupations, 39 salariés

1 ^{er} janv. 2000	
/an	
éch. 1	31 937 \$ (31 311 \$)
éch. 12	50 268 \$ (49 282 \$)

3. Analyste principal

1 ^{er} janv. 2000	
	/an
éch. 1	57 869 \$ (56 734 \$)
éch. 7	74 338 \$ (72 880 \$)

Augmentation générale

1^{er} janv. 2000

2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de la CUQ le 1^{er} janvier 2000 ou embauché après cette date, le salarié admis à la retraite ou les ayants droit du salarié décédé après cette date ont droit à la rétroactivité des salaires.

• Primes

Soir et nuit : 0,50 \$/heure, entre 16 h et 8 h, sauf le salarié dont la journée normale de travail se termine avant 18 h et/ou débute entre 6 h et 8 h

Samedi : 1,25 \$/heure

Dimanche : 2,43 \$/heure

Ancienneté :

Service	Montant
5 ans	52 \$/an
10 ans	104 \$/an
15 ans	156 \$/an
20 ans	208 \$/an
25 ans	260 \$/an
30 ans	312 \$/an

• Allocations

Équipement et/ou vêtements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Vêtements personnels : 50 \$/an — salariés travaillant au laboratoire pour compenser des dommages occasionnels à leurs vêtements

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

• Jours fériés payés

14 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 5,3 % du salaire régulier pour compenser les congés fériés dont il ne bénéficie pas.

• Congés personnels

Le salarié régulier ou permanent accumule 5/12 de jour/mois de service jusqu'à un maximum de 5 jours/an. Le crédit d'absence est cumulatif jusqu'à concurrence de 25 jours, mais ne peut toutefois être monnayé en espèces.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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.

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme, la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 2 premières semaines de congé prévu et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi ; la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à concurrence de 15 semaines, 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivant la période de 15 semaines.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde n'excédant pas 2 ans de la date d'accouchement.

2. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans ou moins autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 12 semaines qu'ils peuvent répartir entre eux, à leur gré. L'employeur verse au salarié ayant 1 an de service au moment où débute le congé et ce, jusqu'à concurrence de 10 semaines, une indemnité correspondant à la différence entre 95% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle il a droit.

La ou le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde n'excédant pas 2 ans de la date de l'adoption.

3. Congé parental

La ou le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés, à un congé d'une durée maximale de 12 semaines qu'ils peuvent répartir entre eux, à leur gré. L'employeur verse au salarié ayant 1 an de service au moment où débute le congé et ce, jusqu'à concurrence de 10 semaines, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle il a droit.

La ou le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprenant une assurance vie et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année ou la date à laquelle il atteint 1 an de service, la plus éloignée des deux dates s'appliquant, le salarié permanent a droit à une banque de congés de maladie égale à 0,5 jour/mois complet de travail. Les 2 premiers jours d'une invalidité sont puisés à même cette banque. Les jours suivants, jusqu'à concurrence de 181 jours civils, sont payés à 95 % par la CUQ et, passé cette période, l'assurance salaire s'applique.

Au 31 décembre, les jours non utilisés sont portés à une autre banque. L'utilisation des crédits de cette autre banque est limitée à compenser la perte salariale réelle lorsque le salarié bénéficie de l'assurance salaire de courte durée. Cette banque est cumulative jusqu'à concurrence de (15) 21 jours et ne peut être monnayé en espèces pour quelque raison que ce soit.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

19

La Ville de Longueuil et La Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (174) 172
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 26 ; hommes : 146
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : policiers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 14 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Policier soumis au régime de rotation**
9 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Policier, 131 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
après 12 mois	38 868 \$ (37 920 \$)	39 840 \$	40 836 \$
après 60 mois	58 779 \$ (57 345 \$)	60 248 \$	61 754 \$

2. Sergent

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
	65 244 \$ (63 653 \$)	66 875 \$	68 547 \$

Augmentation générale

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

• Primes

Soir : 2,5 % du salaire horaire régulier du policier 1^{re} classe

Nuit : 3,5 % du salaire horaire régulier du policier 1^{re} classe

Ancienneté :

Service	Congé
5 ans	0,5 jour
10 ans	1,0 jour
15 ans	1,4 jour
20 ans	1,8 jours
25 ans	2,3 jours
30 ans	2,8 jours
35 ans	3,2 jours

N.B. Le boni d'ancienneté s'accumule d'année en année sous forme de congés dans une banque de temps prévue à cette fin. La banque de congés est chômée avant et de façon concomitante à la retraite, au salaire applicable à ce moment. Elle est aussi remise en temps au policier congédié. Enfin, l'employeur peut accorder au policier, à son entière discrétion, la permission d'épuiser cette banque en entier au cours de sa carrière et ce, à une seule reprise.

Disponibilité : 10 % du salaire régulier hebdomadaire/semaine complète de disponibilité

Assiduité :

Le solde inutilisé des crédits pour cause de maladie est versé au policier, le 31 décembre de chaque année, en guise de boni d'assiduité selon les mêmes principes que ceux prévus pour le boni d'ancienneté.

• Allocations

Vêtements :

(1 340 \$) 1 370 \$/an — travail régulier en civil 1^{er} janv. 2001
1 400 \$/an

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
1 430 \$/an	1 470 \$/an

(6,42 \$) 6,58 \$/jour — travail temporaire en civil 1^{er} janv. 2001
6,71 \$/jour

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
6,84 \$/jour	7,05 \$/jour

Uniformes et équipements : fournis par l'employeur selon les modalités prévues et un système de crédits annuels

Veste pare-balles : payée par l'employeur

- **Jours fériés payés**

13 jours/an, soit 104 heures/an ou 117 heures/an selon l'horaire de travail

- **Congé personnel**

1 jour ou 2 demi-journées/an ne pouvant être pris avant le 15 janvier ou après le 15 décembre de l'année en cours

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	taux régulier
2 ans	120 heures	taux régulier
5 ans	160 heures	taux régulier
15 ans	200 heures	taux régulier
25 ans	240 heures	taux régulier

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé dont la date du départ est fixée par le médecin de la Ville et le médecin traitant. Dans tous les cas, le congé de maternité ne peut commencer avant la 16^e semaine précédant l'accouchement.

La salariée reçoit, à compter du 1^{er} jour d'absence, son plein salaire et ce, dans tous les cas pour un maximum de 35 jours ouvrables pendant ladite absence. Elle peut, par la suite, bénéficier d'un congé supplémentaire de 18 semaines, conformément à la Loi sur les normes du travail et ses règlements, lesquelles sont sans solde, mais partiellement indemnisables en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

La policière incapable de travailler en raison d'une maladie liée à sa grossesse est réputée être en congé de maternité à compter de la (16^e) 8^e semaine précédant la date prévue pour 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 de maternité qui n'excède pas 3 semaines.

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

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 3 sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 3 sont payés

- 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**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et des soins dentaires.

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2002, les policiers peuvent se retirer collectivement du régime d'assurance selon les modalités prévues.

- 1. **Assurance vie**

PROTECTION DE BASE

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

PROTECTION FACULTATIVE

Prime : payée à 100 % par le salarié, sauf dans le cas de mutilation ou de décès accidentels qui est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

- 2. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 45 heures de congés de maladie. Si l'absence due à la maladie a une durée de 9 heures ou moins, le policier ne sera pas payé, sauf s'il désire remplacer ces heures par des heures fériées. Le policier est rémunéré à même ses congés de maladie pour toute absence d'une durée de plus de 9 heures et ce, jusqu'à 32 heures. Dans le cas où cette réserve serait épuisée, ces heures d'absence seront payées par les heures fériées.

Le policier affecté sur l'horaire 5/2 peut, sur demande, utiliser ses crédits de maladie dès le 1^{er} jour d'absence pour maladie **[N]**.

Le solde inutilisé des crédits pour cause de maladie n'est pas payable ou monnayable, mais sujet au boni d'assiduité conformément aux dispositions de la présente convention collective. Toutefois, le policier peut faire option de reporter à l'année suivante un maximum de 3 jours plutôt que de les voir reconnaître dans le cadre du boni d'assiduité. Ces congés doivent alors être pris dans l'année suivante selon les mêmes principes que le congé pour affaires personnelles mais ce, en jours entiers.

- 3. **Assurance salaire**

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 100 % du salaire régulier, 85 % à compter du 1^{er} octobre 2000 et ce, pour une durée maximale de 8 semaines, 17 semaines à compter du 1^{er} octobre 2000

Début : après la 32^e heure d'absence consécutive

- 4. **Assurance maladie**

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

- 5. **Soins dentaires**

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

- 6. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Les dispositions du régime de retraite concernant les policiers seront sujettes à négociation à compter du 1^{er} janvier 2002.

**La Ville de Québec
et
L'Alliance des professionnelles et professionnels de
la Ville de Québec**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 49 ; hommes : 91
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002
- **Date de signature :** 6 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Agent de recherche, conseiller en développement et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 31 389 \$ (30 774 \$)	/an 32 017 \$	/an 32 817 \$
max.	61 144 \$ (59 945 \$)	62 367 \$	63 926 \$

2. Conseiller en communication, analyste financier et autres occupations,
87 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 32 845 \$ (32 201 \$)	/an 33 502 \$	/an 34 340 \$
max.	63 978 \$ (62 724 \$)	65 258 \$	66 889 \$

3. Avocat et notaire

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 33 642 \$ (32 982 \$)	/an 34 315 \$	/an 35 173 \$
max.	75 735 \$ (74 250 \$)	77 250 \$	79 181 \$

N.B. La Ville s'engage à instaurer un nouveau système d'évaluation des emplois et à procéder à l'évaluation de l'ensemble de ces emplois d'ici le 31 décembre 2001.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 1^{er} janvier 2000, ou embauchés ou mis à la retraite ou les ayants droit du salarié décédé, et ce, après le 31 décembre 99 ont droit à la rétroactivité des salaires.

• Prime

Disponibilité : (0,78 \$/heure, dimanche ou jour férié ; 0,68 \$/heure, en tout autre temps) 1 \$/heure

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés personnels

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit horaire correspondant à 1 semaine normale de travail. Le crédit horaire maximum est fixé au nombre d'heures correspondant à 5 semaines normales de travail.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines réparties à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines et aux indemnités prévues pour le congé de maternité.

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

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse se rend à terme les indemnités suivantes : 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen pour chacune des 2 premières semaines de congé ou la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen pour chacune des 2 premières semaines de congé prévu et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi ; la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines ; 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen pour chacune des 3 semaines suivant la période de 15 semaines prévues.

La salariée peut prolonger son congé de maternité, par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

2. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans ou moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un

congé d'une durée maximale de 10 semaines. Ce congé est d'une durée maximale de 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps. Le père et la mère peuvent répartir le nombre de semaines de congé entre eux, à leur gré, pourvu que le total de semaines n'excède pas 10 ou 15, selon le cas. S'il y a délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de 12 semaines ou 17 semaines, selon le cas. Pendant ce congé, l'employeur verse au salarié qui a 1 an de service au moment où commence le congé une indemnité équivalant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé et la prestation d'assurance emploi à laquelle il a droit.

La ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans du début de congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans du début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de l'un ou l'autre de ces congés.

3. Congé pour responsabilités parentales

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

La ou le salarié peut prolonger son congé de responsabilités parentales par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de l'un ou l'autre de ces congés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 1 an et plus de service reçoit son plein salaire jusqu'à sa réadmission au travail ou jusqu'à la date du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 6 mois d'invalidité.

Le salarié régulier non permanent et le salarié qui a 1 an ou moins de service ont également droit à des congés de maladie à raison de 0,5 jour/mois, maximum 5 jours/période de 12 mois. Après épuisement des congés de maladie, ils ont droit à 70 % du salaire régulier pour une période n'excédant pas 15 semaines, incluant les congés de maladie.

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 5,25 % de son salaire jusqu'au maximum des gains admissibles et 6,75 % de l'excédent

N.B. Les parties conviennent de revoir les dispositions du régime dans le cadre de la négociation 2000.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (846) 843
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 534 ; hommes : 309
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002
- **Date de signature :** 5 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., moyenne de 35 heures/sem.

Horaires particuliers

variable selon les occupations, jusqu'à un maximum de (37 heures 55 minutes) 38 heures

• Salaires

1. Aide de bureau, aide technique et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 19 772 \$ (19 384 \$)	/an 20 167 \$	/an 20 671 \$
max.	28 737 \$ (28 174 \$)	29 312 \$	30 045 \$

2. Agent de bureau, agent de secrétariat et autres occupations, 264 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 25 369 \$ (24 872 \$)	/an 25 876 \$	/an 26 523 \$
max.	36 874 \$ (36 151 \$)	37 611 \$	38 551 \$

3. Acheteur en chef et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 41 770 \$ (40 951 \$)	/an 42 605 \$	/an 43 670 \$
max.	60 709 \$ (59 519 \$)	61 923 \$	63 471 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 1^{er} janvier 2000, embauchés ou mis à la retraite ou les ayants droit du salarié décédé, et ce, après le 31 décembre 99 ont droit à la rétroactivité des salaires incluant le temps supplémentaire, l'indemnité d'ancienneté et les primes de soir et de nuit, de samedi, de dimanche et de disponibilité.

• Primes

Soir et nuit : (0,61 \$) 0,63 \$/heure 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002
0,64 \$/heure 0,66 \$/heure

— entre 16 h et 8 h, sauf le salarié dont la journée normale se termine avant 18 h et/ou débute entre 6 h et 8 h

Disponibilité : (0,78 \$/heure — dimanche et jour férié ; 0,68 \$/heure — en tout autre temps) 1 \$/heure

Samedi : (1,32 \$) 1,35 \$/heure 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002
1,38 \$/heure 1,41 \$/heure

Dimanche : (2,69 \$) 2,75 \$/heure 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002
2,81 \$/heure 2,88 \$/heure

Ancienneté :

Service	Montant	
5 ans	(52 \$)	60 \$/an
10 ans	(104 \$)	120 \$/an
15 ans	(156 \$)	180 \$/an
20 ans	(208 \$)	240 \$/an
25 ans	(260 \$)	300 \$/an
30 ans	(312 \$)	360 \$/an

Contraintes d'horaire :

7 % du taux horaire — salarié du Service de police contraint de travailler les jours fériés prévus à la convention

6 % — salarié de l'horaire jour/soir à l'Unité des télécommunications contraint de travailler les jours fériés prévus à la convention

• Jours fériés payés

14 jours/an

N.B. Le salarié du Service de police assujéti à un horaire en rotation sur 7 jours a droit à 98 heures de congés payés en remplacement des jours fériés dont il ne jouit pas. Ces congés doivent être pris par demi-journée ou multiple de demi-journée. Au 30 avril, si l'un ou plusieurs jours de congé n'ont pas été accordés, l'employeur verse au salarié, pour chacun de ces jours, un montant équivalant au salaire d'une journée régulière de travail.

Congés personnels

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit horaire correspondant à une semaine normale de travail. Le crédit horaire maximum est fixé au nombre d'heures correspondant à 5 semaines de travail.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée		Indemnité
1 an	(16 jours)	112 heures	taux régulier
3 ans	(17 jours)	119 heures	taux régulier
4 ans	(20 jours)	140 heures	taux régulier
10 ans	(21 jours)	147 heures	taux régulier
15 ans	(22 jours)	154 heures	taux régulier
18 ans	(25 jours)	175 heures	taux régulier
28 ans	(30 jours)	210 heures	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines réparties à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour 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 de maternité n'excédant pas 3 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines et aux indemnités prévues pour le congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse se rend à terme les indemnités suivantes : 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé pour chacune des 2 premières semaines de congé ou la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi ; la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines ; 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen pour chacune des 3 semaines suivant la période de 15 semaines prévues.

La salariée peut prolonger son congé de maternité, par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

2. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans ou moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Ce congé **[N]** est d'une durée maximale de 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps. Le père et la mère peuvent répartir le nombre de semaines de congé, entre eux, à leur gré, pourvu que le total de semaines n'excède pas 10 ou **[N]** 15 selon le cas. S'il y a un délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de 12 ou 17 semaines selon le cas. Pendant ce congé, l'employeur verse au salarié qui a 1 an de service au moment où commence le congé une indemnité équivalant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé et la prestation d'assurance emploi à laquelle il a droit.

La ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans du début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date du début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de l'un ou l'autre de ces congés.

3. Congé parental

La ou le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés, à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Le père et la mère peuvent bénéficier du congé ; dans ce cas, ils peuvent répartir le nombre de semaines de congé entre eux, à leur gré, pourvu que le total des semaines n'excède pas 10. S'il y a un délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de 12 semaines. Pendant ce congé, la Ville ne verse aucune indemnité.

La ou le salarié peut prolonger son congé parental par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans du début

de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/sem. pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de l'un ou l'autre de ces congés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 50 % du coût incluant toutes les taxes applicables pour un régime accident-maladie de base. Le coût supplémentaire de tout avantage supérieur à ceux prévus au régime de base est payé à 100 % par le salarié.

N.B. Il existe un régime de prestations de décès et d'invalidité.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 1 an et plus de service reçoit son plein salaire jusqu'à sa réadmission au travail ou jusqu'à la date du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 6 mois d'invalidité. Par la suite, il devient admissible à une prestation d'invalidité de 70 % du salaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité ou la retraite.

Le salarié régulier non permanent a droit à des congés de maladie à raison de 0,5 jour/mois, maximum 5 jours/période de 12 mois. Après épuisement des congés de maladie, il a droit à 70 % du salaire régulier pour une période n'excédant pas 15 semaines incluant les congés de maladie.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur. Cependant, les parties conviennent de revoir les dispositions du régime dans le cadre de la négociation 2000.

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