

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2000-12-12)

Les ententes négociées 1

Résumés de conventions collectives
par secteur d'activité signées ces derniers
mois par des unités de négociation de
plus de 100 salariés

Notes techniques 27

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (2000-12-12)

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PÉTROLE			
Noranda inc., fonderie Gaspé (Murdochville, Gaspé)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6086 — FTQ	1	3
IMPRIMERIE			
Entreprises Dominion Blueline inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8284 — FTQ	2	4
Quebecor World Saint-Romuald, division de Quebecor World inc. (Saint-Romuald)	Le Syndicat des communications graphiques, local 509-M-Québec — FTQ	3	5
MACHINERIE			
Réfrigérateurs Foster du Canada (Drummondville) Groupe Hobart équipement alimentaire, division de Premark FEG Canada inc.	Le Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, du textile et autres industries, local 1626 — FTQ	4	7
MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Multiver Itée (Vanier)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Multiver — CSN	5	8
COMMERCE DE DÉTAIL			
Provigo distribution inc., Provigo de Varennes	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	6	9
INSTITUTIONS FINANCIÈRES			
Assurance vie Desjardins-Laurentienne inc. (Montréal)	Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 — FTQ	7	11
ÉDUCATION			
L'Université McGill (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du service terrains et bâtiments de McGill — CSN	8	13
SERVICES RÉCRÉATIFS			
La Régie des installations olympiques (Montréal)	Le Syndicat des employés des piscines de la Régie des installations olympiques — CSN	9	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
SERVICES EXTÉRIEURS DES ENTREPRISES			
Le Centre de recherche industrielle du Québec (Sainte-Foy, Montréal)	Le Syndicat des employés et employées du Centre de recherche industrielle du Québec, section locale 3700, SCFP — FTQ	10	16
SERVICES PERSONNELS			
Groupe hôtelier Grand Château, Sheraton Laval (Laval)	L'Union des employés de la restauration, Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9400 — FTQ	11	18
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Saint-Laurent	Le Syndicat des pompiers du Québec, section locale Saint-Laurent	12	19
La Ville de Trois-Rivières	Le Syndicat des fonctionnaires de la Ville de Trois-Rivières — FISA	13	21
La Ville de Boucherville	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 962 — FTQ	14	22
La Ville de Brossard	La Fraternité des policiers et policières de Brossard inc.	15	23
La Ville de Charlesbourg	Le Syndicat des employés de la Ville de Charlesbourg, section locale 2441, SCFP — FTQ	16	25
Notes techniques			27

**Noranda inc., fonderie Gaspé (Murdochville, Gaspé)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6086
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 315
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 315
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production et entretien
- **Échéance de la convention précédente** : 27 mai 2000
- **Échéance de la présente convention** : 27 mai 2003
- **Date de signature** : 7 juin 2000
- **Durée normale du travail**
Salarié régulier
8 heures/j, 40 heures/sem.
ou
10 heures/j, 40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.
ou
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Concierge

28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
/heure 17,74 \$ (17,44 \$)	/heure 18,04 \$	/heure 18,34 \$

2. Aide général, 29 salariés

28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
/heure 19,60 \$ (19,21 \$)	/heure 19,96 \$	/heure 20,32 \$

3. Électronicien chef de groupe

28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
/heure 24,25 \$ (23,635 \$)	/heure 24,76 \$	/heure 25,27 \$

Augmentation générale

28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

N.B. Applicable au taux de la classe I.

Ajustement

	28 mai 2000	28 mai 2001	28 mai 2002
Écart entre (0,295 \$) les classes	0,31 \$/heure	0,32 \$/heure	0,33 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2002 — avril 2001
2003 — avril 2002

Mode de calcul

2002

Si l'augmentation de l'IPC d'avril 2002 par rapport à celui d'avril 2001 excède 4 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe I.

2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

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

- **Primes**

Après-midi :

0,50 \$/heure — début entre 12 h et 19 h — horaire de 8 heures
(0,60 \$) 0,70 \$/heure — horaire de 10 heures

Nuit :

0,55 \$/heure — début entre 19 h et 5 h — horaire de 8 heures
(0,70 \$) 0,80 \$/heure — horaire de 12 heures

- **Allocations**

Lunettes de sécurité de prescription : 100 % du coût d'achat et remplacement des verres tous les 2 ans ou lorsque endommagés

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

(11) 13 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 avril reçoit 20 % de plus que la paie de vacances à laquelle il a droit. Cependant, une exception sera faite pour la période du 20 décembre au 5 janvier de chaque année.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire 1 jour/mois pour un examen médical lié à sa grossesse.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 45 000 \$ $\frac{28 \text{ mai } 2000}{50\,000 \$}$

— mort accidentelle : 45 000 \$ $\frac{28 \text{ mai } 2000}{50\,000 \$ \text{ supplémentaires}}$

— retraité : diminution de 20 %/an du montant jusqu'à un minimum de 10 000 \$; à compter du 28 mai 2000, 50 000 \$ et réduction à 10 000 \$ à l'âge de 65 ans

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE **N**

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

— conjoint : 20 000 \$ maximum

— enfant : 15 000 \$ maximum

2. Assurance salaire

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié

COURTE DURÉE

Prestation : (510 \$) 530 \$/sem., 540 \$ à compter du 1^{er} juin 2001, 550 \$ à compter du 1^{er} juin 2002 pour une période maximale de 39 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (1 550 \$) 1 650 \$/mois, 1 700 \$ à compter du 1^{er} juin 2001 et 1 750 \$ à compter du 1^{er} juin 2002 et ce, pour une durée maximale de 2 ans comprenant la durée de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance emploi, ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après 39 semaines d'invalidité et les prestations d'assurance emploi

N.B. Le salarié qui n'est pas admissible aux prestations d'invalidité du Régime de rentes du Québec a droit à 500 \$/mois tant qu'il ne reprend pas le travail ou n'est pas admissible aux prestations du RRQ.

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments prescrits après une franchise de 10 \$/an, coût d'une chambre semi-privée ; frais d'un chiropraticien, naturopathe, massothérapeute, acupuncteur jusqu'à un maximum de 450 \$/an/personne ; remboursement à 66,67 % des frais pour chaussures orthopédiques, bas élastiques et corsets spéciaux, maximum 3 articles/an ; lunettes et verres de contact ainsi que les réparations de ces derniers et **N** corrections au laser, maximum de (200 \$) 250 \$/personne/24 mois ; remboursement d'un examen de la vue/24 mois, 1 examen/12 mois pour les enfants à charge de moins de 18 ans ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles jusqu'à un maximum global de (2 000 \$) 5 000 \$

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement des soins préventifs et de restauration selon le barème en vigueur pour l'année courante jusqu'à un maximum de 1 600 \$/an/personne, 1 750 \$ à compter du 28 mai 2000 ; remboursement à 50 % des traitements de malocclusions et traitements orthodontiques jusqu'à un maximum à vie de (1 600 \$) 1 750 \$/personne assurée

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

Entreprises Dominion Blueline inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8284
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (170) 206
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 5 octobre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 5 octobre 2004
- **Date de signature :** 3 novembre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
2 quarts de 16 heures ou 2 quarts de 12 heures + 1 jour de 8 heures ; payés pour 40 heures

• **Salaires**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 97

1. Travail général, manutentionnaire et autres occupations, 30 salariés

6 oct. 2000	6 oct. 2003
/heure 12,25 \$ (12,25 \$)	/heure 12,50 \$

2. Technicien en entretien et équipement

6 oct. 2000	6 oct. 2001	6 oct. 2002	6 oct. 2003
/heure 20,52 \$ (20,12 \$)	/heure 20,77 \$	/heure 21,02 \$	/heure 21,27 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 97

1. Travail général, manutentionnaire et autres occupations

	6 oct. 2000	6 oct. 2003
début	/heure 8,50 \$ (8,92 \$)	/heure 8,67 \$
après 36 mois	12,25 \$ (11,15 \$)	12,50 \$

2. Technicien en entretien et équipement

6 oct. 2000	6 oct. 2001	6 oct. 2002	6 oct. 2003
/heure 20,52 \$* (20,12 \$)	/heure 20,77 \$*	/heure 21,02 \$*	/heure 21,27 \$*

* Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux horaire à l'embauche, 85 % après 6 mois, 90 % après 12 mois et 100 % après 18 mois.

N.B. Regroupement de certaines classes d'emploi.

Augmentation générale

6 oct. 2000	6 oct. 2001	6 oct. 2002	6 oct. 2003
variable	0,25 \$/heure*	0,25 \$/heure*	0,25 \$/heure**

* Sauf pour les salariés du niveau 1 et certains salariés du niveau 2.

** Sauf pour certains salariés du niveau 1 et du niveau 2.

N.B. Cette augmentation tient compte de la réduction de l'âge de la retraite.

• **Primes**

Soir : 0,60 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,75 \$/heure — de 0 h à 8 h

Métier : 0,50 \$/heure — opérateur de presse rotative 2 couleurs, pressier « letterpress », opérateur de presse à feuilles 2 couleurs et 4 couleurs, opérateur de presse rotative 2 et 3 couleurs **(N)**, opérateur de presse rotative 4 (ou 5 **(R)**) couleurs, technicien en entretien et équipement, électricien et opérateur de machine à fabriquer du papier autocopiant

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure minimum

Disponibilité : 70 \$/fin de semaine ou 4 heures de congé — technicien sur appel

(Département de la finition **(R))**

(0,25 \$/heure — 1 ou plusieurs machines simples)

(0,50 \$/heure — 3 machines et plus incluant une machine complexe)

• **Allocations**

Soulier ou bottes de sécurité : 100 \$/an, 1 paire/an

200 \$/an, 2 paires/an — salariés de l'entretien, de la machinerie, manutentionnaire et opérateur de chariot électrique

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congé mobile**

1 jour/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
20 ans	5 sem.	10 %
35 ans	5 sem.	11 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 69,06 % de la prime, sauf pour l'assurance facultative

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications, dont la réduction de l'âge de la retraite de 65 à 62 ans.

3

Quebecor World Saint-Romuald, division de Quebecor World inc. (Saint-Romuald) et

Le Syndicat des communications graphiques, local 509-M-Québec — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 230

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 67 ; hommes : 163

• **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** : 5 septembre 2000

- **Durée normale du travail**

7, 8 **N**, 9 ou 12 heures/j, 36 heures/sem.

Salarié de reliure 2 et encarteur

(20) 24 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manutentionnaire général **N**

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure			
min.	7,92 \$	8,14 \$	8,36 \$
max.	9,91 \$	10,18 \$	10,45 \$
1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004			
/heure			
	8,58 \$	9,64 \$	
	10,73 \$	11,02 \$	

2. Reliure 2 et encarteur, 103 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/heure			
début	7,32 \$ (7,15 \$)	7,49 \$	7,66 \$
après 12 mois	9,15 \$ (8,94 \$)	9,36 \$	9,57 \$
1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004			
/heure			
	7,82 \$	8,00 \$	
	9,78 \$	10,00 \$	

2. Mécanicien

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
/heure				
1 ^{re} année	12,27 \$ (12,27 \$)	12,58 \$	12,90 \$	13,22 \$
4 ^e année	24,55 \$ (24,55 \$)	25,16 \$	25,79 \$	26,43 \$
1^{er} janv. 2004				
/heure				
	13,55 \$			
	27,09 \$			

Augmentation générale

**Reliure 2, manutentionnaire général, aide général/pres-
ses, expéditeur et aide-opérateur/reliure**

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
variable	2,5 %	2,5 %	2,5 %	
1^{er} janv. 2004				
	2,5 %			

Autres salariés

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

- **Primes**

Soir et nuit : 1,10 \$/heure 1^{er} janv. 2002
1,20 \$/heure

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure*

* S'applique également au 1^{er} pressier au département pres-
ses rotatives, au salarié reliure I et au pressier presses à
feuilles/6 couleurs

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque
requis

Chaussures de sécurité : 70 \$/an 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2003
75 \$/an 80 \$/an
— (salarié permanent sur presse rotative, presse à feuilles,
reliure I, reliure 2, mécanicien et manutentionnaire) tous les
salariés

Uniformes ou vêtements spéciaux : fournis par l'employeur
lorsque requis

- **Jours fériés payés**

10 jours + 2 demi-journées/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée
maximale de 26 semaines qu'elle peut répartir à son gré
avant et après l'accouchement.

La salariée qui fait une fausse couche naturelle ou provoquée
légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la
date prévue de l'accouchement a également droit à un congé
de maternité n'excédant pas 4 semaines après l'événement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début
de la 20^e semaine précédant la date de l'accouchement a
droit à un congé de maternité se terminant au plus tard 6
semaines après la date de l'accouchement.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

(1) 2 jours payés

4. Congé parental **N**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui
adopte un enfant qui n'a pas l'âge scolaire ont droit à un
congé sans solde d'au plus 52 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 : le salarié permanent paie 0,5 % du salaire de base/
protection individuelle et 1,25 % du salaire de base/protec-
tion familiale

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 0,5 jour/mois jusqu'à concur-
rence de 5 jours/an.

2. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques
modifications.

Frais assurés : frais de physiothérapeute, podiatre, naturopathe, chiropraticien ou ostéopathe, 25 \$/visite jusqu'à concurrence de 500 \$/an pour l'ensemble de ces spécialistes ; examens radiographiques 50 \$/an

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur verse 0,35 \$ pour chaque 1 \$ de cotisation du salarié, maximum 250 \$/an

À compter du 1^{er} janvier 2001, un régime de retraite simplifié est mis en vigueur ; l'employeur paie un maximum de 25 \$/an/salarié de frais d'administration ; le salarié paie 1 % de son salaire de base ; à compter du 1^{er} janvier 2003, le salarié ayant 10 ans d'ancienneté et plus cotise 0,5 % supplémentaire ; l'employeur verse la même contribution que celle du salarié.

4

Réfrigérateurs Foster du Canada (Drummondville)
Groupe Hobart Canada Équipement alimentaire,
division de Premark FEG Canada inc.
et
Le Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement,
du textile et autres industries, local 1626
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (117) 135
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 135
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2000
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2004
- **Date de signature :** 20 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

SALARIÉS À L'EMPLOI LE 28 JUIN 96

1. Fabrication générale, 84 salariés

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 15,06 \$ (14,76 \$)	/heure 15,40 \$	/heure 15,75 \$	/heure 16,14 \$

2. Soudeur classe 1

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
/heure 16,28 \$ (15,41 \$)	/heure 16,65 \$	/heure 17,02 \$	/heure 17,45 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 28 JUIN 96

1. Fabrication générale, 32 salariés

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
début	/heure 9,28 \$ (9,00 \$)	/heure 9,64 \$	/heure 10,01 \$	/heure 10,41 \$
après 48 mois	14,38 \$ (14,00 \$)	14,86 \$	15,35 \$	15,89 \$

1^{er} janv. 2004

/heure
10,66 \$
16,14 \$

2. Soudeur classe 1

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
début	/heure 12,90 \$ (10,00 \$)	/heure 13,35 \$	/heure 13,80 \$	/heure 14,30 \$
après 18 mois	15,62 \$ (14,56 \$)	16,12 \$	16,64 \$	17,20 \$

1^{er} janv. 2004

/heure
14,55 \$
17,45 \$

Augmentation générale

SALARIÉS À L'EMPLOI LE 28 JUIN 96

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003
2 %	2,25 %	2,25 %	2,5 %

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 28 JUIN 96

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} janv. 2004
variable	variable	variable	variable	variable

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : (0,50 \$) 0,70 \$/heure

Chef de file : (0,40 \$) 0,50 \$/heure

Instructeur : (0,25 \$) 0,40 \$/heure — secteur où il n'y a pas de chef de file ou que le chef de file n'est pas disponible

Soudeur — gaz ou arc, classe 2 : 0,50 \$/heure de plus que la fabrication générale

• Allocations

Bottines ou souliers de sécurité : 60 \$/an déc. 2000
70 \$/an

déc. 2001	déc. 2002	déc. 2003
80 \$/an	90 \$/an	100 \$/an

Lunettes de sécurité de prescription : fournies par l'employeur 1 fois/18 mois ; 50 % du coût de l'examen de la vue payée 1 fois/18 mois ; à compter du 20 septembre 2000 **[N]**, l'employeur défraie la protection anti-égratignure lors du renouvellement des lunettes

Protecteurs auditifs personnalisés [N] : remboursement du coût d'achat 1 fois/2 ans sur demande du salarié

Casquettes et sarraus : fournis par l'employeur lorsque requis

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

3. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Soins dentaires N

Un régime de soins dentaires est mis en vigueur.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 4 % du taux de salaire en vigueur incluant les heures supplémentaires pour chaque salarié.

8

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide général

30 janv. 2000	1 ^{er} août 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003
/heure 13,96 \$ (13,96 \$)	/heure 14,10 \$	/heure 14,31 \$	/heure 14,60 \$	/heure 14,89 \$

2. Assembleur de panneaux de verres scellés et isolants, 60 salariés

	30 janv. 2000	1 ^{er} août 2000	1 ^{er} févr. 2001
début	/heure 15,29 \$ (15,29 \$)	/heure 15,44 \$	/heure 15,67 \$
après 5 000 heures	15,78 \$ (15,78 \$)	15,94 \$	16,18 \$

1^{er} févr. 2002 1^{er} févr. 2003

/heure 15,98 \$ 16,50 \$	/heure 16,30 \$ 16,83 \$
--------------------------------	--------------------------------

3. Mécanicien d'entretien

30 janv. 2000	1 ^{er} août 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003
/heure 18,35 \$ (18,35 \$)	/heure 18,53 \$	/heure 18,81 \$	/heure 19,19 \$	/heure 19,57 \$

N.B. L'ouvrier d'atelier, le façonneur, le trempeur et le salarié au carrelage sont payés selon le tableau suivant :

Heures travaillées	Taux horaire
0 à 1 500	9,00 \$
1 501 à 3 000	9,50 \$
3 001 à 4 500	10,00 \$
4 501 à 6 000	10,50 \$
6 001 à 7 500	11,00 \$
7 501 à 9 000	11,50 \$
9 001 à 10 500	12,00 \$

Ces taux ne sont pas assujettis aux hausses salariales et/ou dispositions salariales.

Après 10 500 heures travaillées, le salarié est assujetti au taux de salaire d'aide général ou, si applicable, couvert par les dispositions spéciales ou tout autre taux de salaire prévu à la convention collective.

(Les parties conviennent de déterminer une formule de bonis d'intéressement basé sur le coût de la main-d'œuvre directe par pied carré de vitrage scellé R.)

Augmentation générale

1 ^{er} août 2000	1 ^{er} févr. 2001	1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004
1 %	1,5 %	2 %	2 %	2 % + indemnité de vie chère maximum 3 %

1^{er} févr. 2005

2 % + indemnité de vie chère maximum 3 %

- **Indemnité de vie chère N**

Référence : Statistique Canada, IPC Ville de Québec, 1992 = 100

Indice de base : 2004 — décembre 2002
2005 — décembre 2003

5

Multiver Itée (Vanier)

et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Multiver — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (125) 116

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 10 % ; hommes : 90 %

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

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

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

- **Date de signature** : 29 septembre 2000

Mode de calcul

2004

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2003 par rapport à celui de décembre 2002 dépasse 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2005

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le pourcentage obtenu est appliqué sur les taux de salaire à compter du 1^{er} février 2004 et du 1^{er} février 2005 respectivement.

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure — entre 16 h et 0 h30

Nuit : 0,80 \$/heure — entre (0 h 30) 0 h 15 et 7 h 30, 22 h et 7 h 30 **[N]** le dimanche, 22 h et 6 h 30

Chef d'équipe : (1,05 \$) 1,25 \$/heure

Opération d'une scie électrique fixe : 0,45 \$/heure

• Allocations

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

Bottines ou chaussures de sécurité : 95 \$/an maximum

1 ^{er} août 2000	1 ^{er} févr. 2001
0,06 \$/heure travaillée	0,07 \$/heure travaillée

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement.

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un 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.

Sur présentation d'un certificat médical avant la date d'expiration de son congé de maternité, la salariée a droit à une prolongation du congé d'une durée maximale de 4 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

La salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde de 1 an à partir de la fin de son congé de maternité.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant qui comprend une assurance vie, assurance maladie, assurance salaire de courte durée et de longue durée ainsi qu'un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur.

Prime : le salarié paie le plus élevé des montants, soit 100 % de la prime d'assurance salaire, taxes incluses ou 50 % de la prime totale, taxes incluses ; l'employeur paie la différence entre la contribution du salarié et 100 % du coût total du régime d'assurance groupe

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 0,225 \$/heure travaillée

Cependant, en février de chaque année, le salarié qui le désire peut augmenter sa contribution à raison de tranches de 0,25 \$/heure travaillée.

6

Provigo distribution inc., Provigo de Varennes et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (99) 102

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 57 % ; hommes : 43 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 27 novembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 28 juin 2006
- **Date de signature** : 28 juillet 2000
- **Durée normale du travail**

Salarié régulier

5 ou 4 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié de nuit

4 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-caissier

	28 juill. 2000	28 juin 2001	28 juin 2002	28 juin 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	7,32 \$ (7,23 \$)	7,32 \$	7,32 \$	7,32 \$
maximum	8,53 \$ ¹ (8,36 \$) ⁴	8,70 \$ ²	8,87 \$	9,05 \$

28 juin 2004 28 juin 2005

	/heure	/heure
	7,47 \$	7,47 \$
	9,23 \$	9,42 \$ ³

¹ après 3 328 heures

² après 3 744 heures

³ après 4 160 heures

⁴ après 3 328 heures

2. Commis «A» et commis «B», 80 % des salariés

	28 juill. 2000	28 juin 2001	28 juin 2002	28 juin 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	7,44 \$ (7,29 \$)	7,44 \$	7,44 \$	7,44 \$
maximum	11,77 \$ ¹ (11,54 \$) ⁴	12,01 \$ ²	12,25 \$	12,50 \$

28 juin 2004 28 juin 2005

	/heure	/heure
	7,59 \$	7,59 \$
	12,75 \$	13,01 \$ ³

¹ après 5 824 heures

² après 6 240 heures

³ après 6 656 heures

⁴ après 5 824 heures

3. Boucher, poissonnier, boulanger et autres occupations

	28 juill. 2000	28 juin 2001	28 juin 2002	28 juin 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	7,65 \$ (8,04 \$)	7,65 \$	7,65 \$	7,65 \$
maximum	13,67 \$ ¹ (13,40 \$) ⁴	13,94 \$ ²	14,22 \$	4,50 \$

28 juin 2004 28 juin 2005

	/heure	/heure
	7,80 \$	7,80 \$
	14,79 \$	15,09 \$ ³

¹ après 6 656 heures

² après 7 072 heures

³ après 7 488 heures

⁴ après 6 656 heures — boucher, poissonnier

Augmentation générale

28 juill. 2000	28 juin 2001	28 juin 2002	28 juin 2003	28 juin 2004
2 %*	2 %*	2 %*	2 %*	2 %

28 juin 2005

2 %

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 28 juillet 2000 a droit à la rétroactivité de 2 % des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 27 novembre 99 au 28 juillet 2000. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 28 juillet 2000.

Boni de signature

Le salarié régulier à l'emploi le 3 juillet 2000 a droit à un montant de 300 \$ payé dans les 15 jours suivant le 28 juillet 2000.

Le salarié à temps partiel à l'emploi le 3 juillet 2000 a droit à un montant de 150 \$ payé dans les 15 jours suivant le 28 juillet 2000.

• Primes

Nuit : (0,80 \$) 0,85 \$/heure

Dimanche : 0,75 \$/heure

Aide-caissier : 0,75 \$/heure — s'il travaille dans un poste autre que ceux définis dans sa classification et ce, pour toutes les heures travaillées à ce poste au cours d'une même semaine

Assistant gérant **N** : 1 \$/heure

Boni de Noël : (1%) 2 % des gains totaux gagnés entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours, payé le ou avant le 8 décembre de chaque année

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées au besoin par l'employeur — boucher-poissonnier, commis «B», commis «A»/boulangerie, commis «A»/viande, responsable/boulangerie, responsable/charcuterie et assistant gérant/viande, épicerie, fruits et légumes qui ont terminé leur période de probation (et qui travaillent régulièrement 20 heures et plus/sem.)

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

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

(10) 7 jours/an

• Congés mobiles **N**

1^{er} janv. 2001

1 jour/an 3 jours/an

Tout jour non pris et non payé au 31 décembre de chaque année est payable le ou avant le 15 janvier de l'année suivante.

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de ses gains gagnés pendant l'année de référence pour les jours fériés payés et les congés mobiles.

**Assurance vie Desjardins-Laurentienne inc. (Montréal) et
Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 — FTQ**

• **Congés annuels payés**

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

N.B. Le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à 2 % pour chaque semaine de vacances.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 12 mois après la fin de la grossesse.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf pour le régime de soins dentaires

N.B. La prime payée par le salarié sert d'abord à couvrir l'assurance salaire de (longue) courte durée.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit annuel de 56 heures au taux régulier. Ces heures sont utilisées pour les absences en maladie de 1 à 3 jours et plus.

Toute heure non utilisée ou non payée au 31 décembre de chaque année est payable au salarié le ou avant le 15 janvier de l'année suivante.

Les jours peuvent également être utilisés pour des motifs personnels et ce, pour toute absence de 1 à 3 jours et plus.

2. Soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. À compter du 28 juillet 2000, l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée/salarié, 0,18 \$/heure travaillée à compter du 1^{er} janvier 2003

3. Régime de retraite 

Cotisation : à compter du 28 juillet 2000, l'employeur paie 0,30 \$/heure travaillée/salarié, 0,35 \$/heure travaillée à compter du 28 juillet 2001, 0,40 \$/heure au 28 juillet 2002, 0,45 \$/heure au 28 juillet 2003, 0,50 \$/heure au 28 juillet 2004 et 0,55 \$/heure au 28 juillet 2005.

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (268) 150

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 128 ; hommes : 22

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau, technique et professionnel

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

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

• **Date de signature :** 6 septembre 2000

• **Durée normale du travail**

7 heures/j, 35 heures/sem.

Période estivale

6,75 heures/j, 33,75 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis au archives et messenger

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
min.	17 539 \$ (17 365 \$)	17 890 \$	18 249 \$	18 613 \$
max.	22 499 \$ (22 276 \$)	22 949 \$	23 408 \$	23 876 \$

2. Secrétaire et commis, 38 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
min.	22 510 \$	22 960 \$	23 419 \$	23 887 \$
max.	28 876 \$ (28 590 \$)	29 454 \$	30 043 \$	30 644 \$

3. Analyste-programmeur et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/an	/an	/an	/an
min.	32 153 \$ (31 835 \$)	32 796 \$	33 452 \$	34 121 \$
max.	42 542 \$ (42 121 \$)	43 393 \$	44 261 \$	45 146 \$

N.B. Il existe un système de rémunération au rendement pour l'année 1999 seulement.

Augmentation générale

ÉCHELLES SALARIALES

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

SALAIRES INDIVIDUELS

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 6 septembre 2000 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2000 au 6 septembre 2000.

• Primes

Disponibilité : (1 heure/j) 1 heure/12 heures, payée au taux régulier

(taux régulier) 1,5 fois le taux horaire régulier pour une intervention par téléphone ou par télécommunication et ce, pour tout le temps réellement travaillé

ou

0,5 heure **N** au taux régulier/appel

ou

1 heure **N** au taux régulier incluant l'appel téléphonique pour une 1^{re} intervention par télécommunication

ou

2 heures **N** au taux régulier/intervention pour une 2^e intervention et plus par télécommunication le même soir

Le total des heures facturées pour le même soir ne peut excéder 7 heures au taux régulier ou le temps réel travaillé au taux de temps supplémentaire applicable, soit le plus élevé des deux **N**.

Dépannage téléphonique :

(0,5 heure au taux régulier/appel — entre 8 h 01 et 24 h)

(1 heure au taux régulier/appel — entre 0 h 01 et 8 h)

1,5 fois le taux horaire régulier pour une intervention par téléphone ou par télécommunication et ce, pour tout le temps réellement travaillé

ou

0,5 heure **N** au taux régulier/appel, 1 heure au taux régulier si l'appel est effectué entre 0 h 01 et 8 h

ou

1 heure **N** au taux régulier incluant l'appel téléphonique et ce, pour une 1^{re} intervention par télécommunication

ou

2 heures **N** au taux régulier/intervention et ce, pour une 2^e intervention et plus par télécommunication le même soir

Le temps des heures facturées pour le même soir ne peut excéder 7 heures au taux régulier ou le temps réel travaillé au taux de temps supplémentaire applicable, soit le plus élevé des deux **N**.

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

Si ce jour n'est pas utilisé au 31 décembre de l'année de référence, il est crédité à la caisse d'heures du salarié rattachée à l'horaire variable.

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié qui a travaillé moins de 10 mois au cours de l'année de référence a droit à une indemnité de 2 %/semaine de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer avant le début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical.

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 fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée est réputée être en congé de maladie et les modalités relatives à ce congé sont applicables.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 1 an d'ancienneté à la date d'accouchement reçoit, pour les 2 semaines du délai de carence prévu à l'assurance emploi, une indemnité égale à la prestation d'assurance emploi qu'elle recevrait ; pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, maximum 15 semaines, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire régulier et ces prestations.

Le total des montants reçus par la salariée ne peut cependant excéder 95 % du salaire régulier versé par l'employeur.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié admissible à des prestations d'assurance emploi a droit de recevoir pour les 2 semaines du délai de carence prévu à l'assurance emploi, une indemnité égale à la prestation d'assurance emploi qu'il recevrait ; pour chacune des semaines où il reçoit des prestations d'assurance emploi, le salarié a droit à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire régulier et ces prestations pour une durée maximale de 10 semaines.

Le total des montants reçus par la ou le salarié ne peut cependant excéder 95 % du salaire régulier versé par l'employeur.

La ou le salarié qui adopte un enfant et qui n'a pas droit aux prestations de congé a droit à 5 jours, dont 3 sont payés.

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

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'une durée maximale de 34 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie de base, une assurance vie supplémentaire, une assurance maladie, une assurance salaire de longue durée, un régime de soins dentaires et un régime de soins oculaires.

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

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

RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié pour la rente de survivants et l'assurance vie des personnes à charge ; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance vie supplémentaire

2. Congés de maladie

Au 1^{er} décembre de chaque année, le salarié reçoit un crédit de 5 jours non cumulatifs d'une année à l'autre. Les jours non utilisés le 30 novembre de chaque année sont payés au taux régulier dans les 3 semaines qui suivent.

Lors d'une absence pour maladie ou accident, l'employeur débite pour les 5 premiers jours d'une année de référence, les crédits d'absence maladie. Par la suite, lorsque ces jours sont épuisés et ce, pour chacune des absences pour maladie ou accident, sauf si l'absence est couverte par l'assurance salaire de longue durée, l'employeur offre un régime de garantie de traitement équivalant à 80 % du salaire régulier du salarié pour une période moindre de 17 semaines.

À compter du 1^{er} décembre 2000, l'employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès sa première journée d'absence et ce, jusqu'à 5 jours consécutifs. Pour les absences prolongées, soit à partir du 6^e jour civil de la maladie et ce, pour une période maximale de 16 semaines, l'employeur maintient en vigueur 100 % du salaire régulier du salarié. Par la suite, les dispositions de l'assurance salaire de longue durée s'appliquent.

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : frais hospitaliers et paramédicaux comprenant les soins dentaires et visuels

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

• Durée normale du travail

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

• Salaires

1. Aide général et 2 autres occupations

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 14,09 \$ (13,75 \$)	/heure 14,31 \$	/heure 14,66 \$	/heure 15,03 \$

2. Électricien et plombier, 28 salariés

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 17,99 \$ (17,55 \$)	/heure 18,26 \$	/heure 18,72 \$	/heure 19,18 \$

3. Superviseur substitut HVAC

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 21,04 \$ (20,53 \$)	/heure 21,36 \$	/heure 21,89 \$	/heure 22,44 \$

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
2,5 %	1,5 %	2,5 %	2,5 %

Montant forfaitaire

Le salarié à plein temps reçoit 100 \$ dans les 30 jours suivant le 2 juin 2000.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires qui est versée dans les 30 jours suivant le 2 juin 2000.

• Primes

Soir et nuit : (0,51 \$) 0,55 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures régulières se situe entre 16 h et 24 h ou entre 0 h et 8 h

Samedi : 25 % du taux régulier — entre 0 h et 24 h

Dimanche : 50 % du taux régulier — entre 0 h et 24 h

Chef d'équipe : (0,59 \$) 0,61 \$/heure

Service : 0,05 \$/heure — salarié qui a 10 ans de service continu

• Allocations

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

	2001	2002
Souliers de sécurité : (75 \$) 80 \$/an maximum	85 \$/an	90 \$/an

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés mobiles

(2) 3 jours/an

• Congés personnels

2 jours payés/an

**L'Université McGill (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du service terrains et bâtiments de McGill — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 120
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 120
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** métiers et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 95
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2002
- **Date de signature :** 2 juin 2000

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux régulier
3 ans	20 jours	taux régulier
15 ans	25 jours	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

Dans le cas d'un avortement légal ou spontané avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée bénéficie d'un congé de maladie avec versement intégral du salaire de la même façon que tout autre congé de maladie.

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

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

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par 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.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a (accumulé 20 semaines de service) travaillé un minimum de 700 heures avant le début de son congé a droit à 95 % de son salaire régulier moins la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ou toute indemnité versée par le gouvernement du Québec.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé (20 semaines de service) 700 heures de travail avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à (95 % de son salaire hebdomadaire) son salaire régulier moins toutes les retenues pour une durée de 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant de moins de 14 ans autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pendant lequel il ou elle reçoit son plein salaire pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines

pour le temps nécessaire à son déplacement ou, selon le cas, jusqu'à la prise en charge de l'enfant.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption de 10 semaines par 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 comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation de 60 jours a droit à 9 jours/an.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de 6 mois

Début : 3^e jour

LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

La Régie des installations olympiques (Montréal) et

Le Syndicat des employés des piscines de la Régie des installations olympiques — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (116) 123

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 81 ; hommes : 42

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

Échéance de la convention précédente : 30 juin 98

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

• **Date de signature :** 16 octobre 2000

• **Durée normale du travail**

variable en fonction des programmes dispensés et de la disponibilité du salarié, 40 heures/sem. maximum

• **Salaires**

1. Caissier

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	7,50 \$ (7,39 \$)	13,21 \$	13,54 \$	13,88 \$
éch. 4	9,74 \$ (9,60 \$)			

2. Sauveteur, 69 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	12,05 \$ (11,87 \$)	13,21 \$	13,54 \$	13,88 \$
éch. 3	12,49 \$ (12,31 \$)			

3. Moniteur spécialisé

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
	18,09 \$ (17,82 \$)	18,54 \$	19,00 \$	19,48 \$

N.B. Le salarié reçoit sur chaque paie un montant équivalant à (3 %) 11,5 % de son salaire gagné en guise de paiement pour les congés fériés, congés de maladie et autres avantages sociaux.

Du pourcentage de 11,5 %, 4,62 % est versé pour 12 congés fériés et 0,38 % pour la fête nationale **N**.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 99 au 16 octobre 2000. La rétroactivité est payée dans les 60 jours suivant le 16 octobre 2000.

• Primes

Soir et nuit :

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
0,55 \$/heure	0,56 \$/heure	0,57 \$/heure	0,58 \$/heure	0,59 \$/heure

— salarié dont la moitié de l'horaire régulier se situe entre 18 h et 7 h

Chef d'équipe :

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
0,80 \$/heure	0,81 \$/heure	0,83 \$/heure	0,85 \$/heure	0,87 \$/heure

• Allocations

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

• Congés annuels payés

Années de service	Durée N	Indemnité
(3 ans et moins) ¹	1 an ⁴	2 sem. 4 % du salaire hebdomadaire
(plus de 3 ans) ²	5 ans ⁵	3 sem. 6 % du salaire hebdomadaire
(plus de 10 ans) ³	10 ans ⁶	4 sem. 8 % du salaire hebdomadaire

¹ (ou moins de 750 heures d'ancienneté)

² (et un minimum de 750 heures d'ancienneté)

³ (et un minimum de 1 500 heures d'ancienneté)

⁴ ou moins de 750 heures effectivement travaillées ou payées

⁵ ou un minimum de 750 heures effectivement travaillées ou payées

⁶ ou un minimum de 1 500 heures effectivement travaillées ou payées

N.B. Le salarié reçoit chaque semaine un montant de son salaire gagné en guise de paiement pour ses vacances annuelles ou **N** le paiement auquel il a droit lors de la prise effective de ses vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé jusqu'à un maximum de 4 jours payés.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base et ce, pendant (10) 12 semaines. Si elle 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 pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de ce congé, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

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

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé d'une durée maximale de (2 jours payés) 5 jours ouvrables, dont 2 sont payés. Il a droit à un congé sans solde de 2 jours ouvrables s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.

4. Congé parental

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

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

10

**Le Centre de recherche industrielle du Québec (Sainte-Foy, Montréal)
et
Le Syndicat des employés et employées du Centre de recherche industrielle du Québec, section locale 3700,
SCFP — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 310
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 138 ; hommes : 172
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique, professionnel et métiers
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} juillet 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2004
- **Date de signature :** 20 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

• Salaires

BUREAU

1. Auxiliaire de bureau niveau «A»

	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
	/an	/an	/an
min.	21 976 \$ (21 651 \$)	22 525 \$	23 088 \$
max.	23 874 \$ (23 521 \$)	24 471 \$	25 083 \$

1^{er} avril 2002 1^{er} avril 2003

	/an	/an
	23 665 \$	24 375 \$
	25 710 \$	26 481 \$

2. Agent de recherche et de développement niveau «B» et autres occupations, 90 salariés

	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
	/an	/an	/an
min.	50 380 \$ (49 637 \$)	51 640 \$	52 931 \$
max.	59 524 \$ (58 645 \$)	61 012 \$	62 537 \$

1^{er} avril 2002 1^{er} avril 2003

	/an	/an
	54 254 \$	55 882 \$
	64 100 \$	66 023 \$

3. Agent de recherche et développement niveau «C» et autres occupations

	1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001
	/an	/an	/an
min.	60 713 \$ (59 816 \$)	62 231 \$	63 787 \$
max.	72 344 \$ (71 275 \$)	74 153 \$	76 007 \$

1^{er} avril 2002 1^{er} avril 2003

	/an	/an
	65 382 \$	67 343 \$
	77 907 \$	80 244 \$

MÉTIERS

1. Aide général niveau «A»

1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
13,11 \$ (12,92 \$)	13,44 \$	13,78 \$	14,12 \$	14,54 \$

2. Machiniste niveau «A+», 4 salariés

1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
17,78 \$ (17,52 \$)	18,22 \$	18,68 \$	19,15 \$	19,72 \$

3. Électricien et ouvrier machiniste niveau «A+»

1 ^{er} avril 99	1 ^{er} avril 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
18,62 \$ (18,34 \$)	19,09 \$	19,57 \$	20,06 \$	20,66 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 20 septembre 2000 a droit à la rétroactivité des salaires au 1^{er} avril 99 et au 1^{er} avril 2000. Les montants dus sont versés dans les 60 jours suivant le 20 septembre 2000.

• Primes

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

Gestionnaire : 5 % du salaire — salarié qui a des responsabilités de gestionnaire

• Allocations

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

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

Lunettes de sécurité :

23,50 \$ — verres neutres

(40 \$) 80 \$ — verres correcteurs à simple vision

(61 \$) 100 \$ — verres correcteurs à double vision

(101 \$) 150 \$ — verres correcteurs progressifs

Chaussures de sécurité :

(63 \$) 85 \$ maximum plus taxes — souliers

(85 \$) 110 \$ maximum plus taxes — bottes

— salariés affectés à la réception des marchandises, aux magasins, aux travaux d'entretien des terrains et bâtiments, aux ateliers de fabrication, aux laboratoires de soudure et tout salarié qui travaille dans une situation à risque

• Jours fériés payés

7 jours/an + période entre Noël et le 2 janvier

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux régulier
3 ans	15 jours	taux régulier
6 ans	20 jours	taux régulier
15 ans	21 jours	taux régulier
16 ans	22 jours	taux régulier
17 ans	23 jours	taux régulier
18 ans	24 jours	taux régulier
19 ans	25 jours	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire pour une durée de 10 semaines.

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 pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de ce congé, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

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

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours.

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

4. Congé parental

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

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines se terminant 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. Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par le salarié

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un maximum de 10 jours/an. Ces jours sont utilisés pour toute absence en maladie de 2 jours ou moins. À compter de la 3^e journée ouvrable d'absence, le salarié reçoit son plein salaire et ce, jusqu'à la 31^e journée depuis le début de l'invalidité.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

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

Début : à compter de la 32^e journée d'absence

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie 67,4 % pour une protection individuelle et 55,8 % pour une protection familiale

5. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 67,4 % pour une protection individuelle et 55,8 % pour une protection familiale

6. Régime de retraite

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

Groupe hôtelier Grand Château, Sheraton Laval (Laval)

**et
L'Union des employés de la restauration, Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9400 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (275) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 % ; hommes : 45 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2005
- **Date de signature :** 3 octobre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Salariés de la «Giotto» **N**

6 jours/sem., 40 heures/sem.

Département des banquets

6 jours/sem., (41) 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur/serveuse et chasseur/portier, 50 % des salariés

1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
/heure 8,77 \$ (8,32 \$)	/heure 9,03 \$	/heure 9,30 \$	/heure 9,58 \$	/heure 9,87 \$

1^{er} mars 2005

/heure
10,17 \$

2. Cuisinier principal

1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
/heure 15,88 \$ (15,43 \$)	/heure 16,36 \$	/heure 16,85 \$	/heure 17,35 \$	/heure 17,87 \$

1^{er} mars 2005

/heure
18,41 \$

N.B. Le salarié reçoit 10 % de moins que le taux prévu et ce, pendant les premiers 30 jours de travail. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
0,45 \$/heure	3 %	3 %	3 %	3 %

1^{er} mars 2005
3 %

• Primes

Nuit : 0,45 \$/heure — plongeur et équipier, début entre 22 h et 6 h

Menus spéciaux : 15 % de la facture du client — salarié qui fait le service à l'occasion de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, la fête des Mères, Pâques et **N** la Saint-Valentin et ce, **N** pour un groupe de plus de 10 personnes

Lit pliant et couchette de bébé : 1 \$/lit — préposée aux chambres

«Split shift» **N :** 0,20 \$/heure — salarié qui travaille sur les étages exécutif + chasseur/portier

Service des banquets :

12 % de la facture totale de boisson servie lors de la fonction à laquelle il est assigné — barman, sauf ce qui est touché par le serveur

12 % de la facture totale de la nourriture et du vin servis à table lors de la fonction à laquelle il est assigné — serveur

12 % de la facture des petits déjeuners type continental et des pauses-café, réparti au prorata des heures régulières travaillées à l'intérieur d'une période de paie — équipier

(1 \$/heure — barman, lorsqu'une caissière est attachée à la fonction **R**)

«La Giotto» et «Piazza/Cupola» [N]

15 % de la facture totale — serveuse pour un groupe de plus de 10 personnes qui a réservé au préalable pour une fonction et si le client y consent à la suggestion de la responsable de salle

12 % de la facture totale — personnel affecté au service pour un groupe avec contrat signé avec le personnel administratif des banquets [N]

Chasseur : 1,50 \$/personne à l'arrivée et au départ lors de tours organisés sous contrat

• Allocations

Uniformes, costumes et équipement de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues ainsi que les montants suivants :

SALARIÉS RÉGULIERS

65 \$/an, jupe — serveuse de banquets

65 \$/an, pantalons — serveur de banquets, barman/bar «Porter»-banquets

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

40 \$/an, pantalons — serveur de banquets, barman/bar «Porter»-banquets

40 \$/an, jupe — serveuse de banquets

Acquisition et remplacement de couteaux ou [N] achat de souliers de sécurité :

80 \$/an — cuisinier régulier

40 \$/an — aide-cuisinier régulier

Bottes ou souliers de sécurité : (50 \$) 70 \$/an — salarié de l'entretien technique qui a complété sa période de probation

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. La salariée doit revenir au travail dans les 6 mois qui suivent le début de son congé de maternité. Cependant, la salariée peut prolonger son congé de maternité pour une durée n'excédant pas 12 mois de la date de l'accouchement.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par un certificat médical.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

4. Congé parental

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

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues. Ce congé se termine au plus tard 1 an après la naissance.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié et ce, à compter de septembre 2000. Pour les années suivantes, l'employeur paie 50 % de l'augmentation jusqu'à un maximum de 10 %.

1. Congés de maladie

Le salarié régulier qui a 1 an de service continu au 31 août de l'année en cours a droit à un crédit de 7 jours/an. Les jours sont payés à compter de la 1^{re} journée d'absence à l'intérieur de l'horaire de travail. Les jours non utilisés au 31 août de chaque année sont payés dans le mois de septembre.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs de la FTQ un montant équivalant à celui qu'il déduit du salaire du salarié et ce, jusqu'à un maximum de 1 % du taux horaire régulier du salarié régulier à plein temps, 2 % au 1^{er} mars 2001, 2,5 % au 1^{er} mars 2002 et 3 % au 1^{er} mars 2003.

12

La Ville de Saint-Laurent
et

Le Syndicat des pompiers du Québec, section locale
Saint-Laurent

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 102

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 99

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** pompier

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

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

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

• **Durée normale du travail**
10 heures/j et 14 heures/nuit, moyenne de 42 heures/sem.

Salariés affectés à la prévention, au soutien technique, à la formation et au développement
40 heures/sem.

• Salaires

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 23 OCTOBRE 98

1. Pompier, 82 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	31 déc. 2001
	/an	/an	/an
après 12 mois	38 794 \$ (37 446 \$)	39 764 \$	40 758 \$
après 54 mois	55 420 \$ (53 494 \$)	56 806 \$	58 226 \$

2. Capitaine

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	31 déc. 2001
	/an	/an	/an
	67 058 \$ (64 728 \$)	68 735 \$	70 453 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 23 OCTOBRE 98

1. Pompier, 4 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	31 déc. 2001
	/an	/an	/an
après 12 mois	30 481 \$ (29 422 \$)	31 243 \$	32 024 \$
après 78 mois	55 420 \$ (53 494 \$)	56 806 \$	58 226 \$

2. Capitaine

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	31 déc. 2001
	/an	/an	/an
	67 058 \$ (64 728 \$)	68 735 \$	70 453 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	31 déc. 2001
3,6 %	2,5 %	2,5 %

N.B. L'augmentation salariale consentie pour l'année 2000 tient compte en partie de la réduction de la semaine normale de travail de 42 heures à 40 heures.

Rétroactivité

Le salarié a droit à un montant égal à 3,6 % du salaire cumulatif entre le 1^{er} janvier 2000 et le 20 octobre 2000. Le montant est payé dans les 5 semaines suivant le 20 octobre 2000.

• Primes

Ancienneté :

Années de service	Montant
5 ans	100 \$/an
10 ans	200 \$/an
15 ans	300 \$/an
20 ans	400 \$/an
25 ans	500 \$/an
30 ans	600 \$/an

(Assiduité) : boni égal à 0,5 jour/mois de service pour l'année en cours **[R]**

• Allocations

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues et **[N]** à compter du 1^{er} janvier 99, selon un système de points annuels

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

• Jours fériés payés

13 jours/an — pompier travaillant à l'extinction
12 jours + 2 demi-journées/an — autres pompiers

• Congés mobiles

2 jours/an

Les jours non utilisés sont payés au cours du mois de janvier suivant.

• 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

Congés supplémentaires

Le salarié a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances lors de sa 20^e année de service.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée reçoit une indemnité hebdomadaire de (120 \$) 150 \$ pour les (18^e, 19^e et 20^e) 16^e, 17^e, 18^e, et 19^e semaines de congé de maternité si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi ou **[N]** pour les 26^e, 27^e, 28^e et 29^e semaines de congé parental si elle a reçu des prestations d'assurance emploi. (Cependant, la salariée doit revenir travailler pendant une période minimale de 3 mois pour bénéficier de ces montants **[R]**).

(La salariée peut faire suivre son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 32 semaines **[R]**).

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental **[N]**

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues tel que défini dans la Loi sur les normes du travail.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

N.B. Il existe également un régime facultatif et la prime est payée à 100 % par le salarié.

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un boni de 6 jours de

congés de maladie payables au début de janvier.

Le nouveau salarié a droit à un crédit de 0,5 jour/mois de service pour l'année en cours.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Assurance maladie

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

5. Soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour le régime de base ; payée à 100 % par le salarié pour les soins de prosthodontie

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

13

**La Ville de Trois-Rivières
et
Le Syndicat des fonctionnaires de la Ville de Trois-Rivières — FISA**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (132) 155
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 68 ; hommes : 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 96
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2001
- **Date de signature :** 16 octobre 2000
- **Durée normale du travail**
(6,75) 7 heures/j, (33,75) 35 heures/sem.
Service des travaux publics
(6,75 ou 7 heures/j) 33,75 ou 35 heures/sem.) 7 ou 7,25 heures/j, 35 ou 36,25 heures/sem.
Préposé-magasinier et commis-magasinier du service de l'approvisionnement, concierge-messager et inspecteur en alimentation
(7) 7,25 heures/j, (35) 36,25 heures/sem.
Préposé aux télécommunications «CRPQ»
moyenne de (35) 36,25 heures/sem.
Téléphoniste préposé à l'entrée de données du service des travaux publics
(35) 36,25 heures/sem.
Service à la clientèle de la bibliothèque
(moyenne de 33,75 heures/sem.) 35 heures/sem.
Préposé au stationnement
(moyenne de 35 heures/sem.) 35 heures/sem.
Technicien en environnement, animateur en loisir et coordonnateur de terrains de jeux
(33,75) 35 heures/sem.

• Salaires

1. Commis à la bibliothèque et 2 autres occupations

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	364,70 \$ (364,70 \$)	366,52 \$	370,19 \$	373,89 \$
éch. 7	436,80 \$ (436,80 \$)	438,98 \$	443,37 \$	447,80 \$

2. Aide-technicien/arpentage, caissier et autres occupations, 43 salariés

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	466,49 \$ (466,49 \$)	468,82 \$	473,51 \$	478,25 \$
éch. 7	558,37 \$ (558,37 \$)	561,16 \$	566,77 \$	572,44 \$

3. Chef dessinateur et chef technicien

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	761,93 \$ (761,93 \$)	765,74 \$	773,40 \$	781,13 \$
éch. 7	908,95 \$ (908,95 \$)	913,49 \$	922,62 \$	931,85 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
0,5 %	1 %	1 %

• Primes

Soir et nuit : 0,70 \$/heure — entre 16 h et 8 h

• Jours fériés payés

13 jours/an — salarié permanent à temps complet

Le préposé au stationnement, le préposé aux télécommunications «CRPQ» ou affecté au service à la clientèle de la bibliothèque bénéficient de (87,5) 91 heures ou de (91) 94,25 heures de congés fériés payés/an selon la semaine normale de travail de (33,75) 35 ou (35) 36,25 heures.

N.B. Le salarié temporaire et le salarié à temps partiel reçoivent 5 % du salaire régulier versé sur chaque paie.

Congés mobiles

Le salarié permanent à temps complet a droit à 2 jours/an, 3 jours/an lorsqu'il a atteint 10 ans de service.

Le salarié permanent à temps partiel a droit à ces jours au prorata du temps travaillé dans l'année précédente.

• Congés annuels payés

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux régulier
2 ans	13 jours	taux régulier
3 ans	15 jours	taux régulier
4 ans	16 jours	taux régulier
5 ans	17 jours	taux régulier
6 ans	18 jours	taux régulier
7 ans	19 jours	taux régulier
8 ans	20 jours	taux régulier
10 ans	21 jours	taux régulier
11 ans	22 jours	taux régulier
12 ans	23 jours	taux régulier
14 ans	24 jours	taux régulier
15 ans	25 jours	taux régulier
(17 ans R)	(26 jours)	(taux régulier)
(19 ans R)	(27 jours)	(taux régulier)
(21 ans R)	(28 jours)	(taux régulier)
(23 ans R)	(29 jours)	(taux régulier)
(25 ans R)	(30 jours)	(taux régulier)

N.B. Le salarié qui bénéficie de plus de 25 jours de vacances au 16 octobre 2000 conserve le même nombre de jours de vacances qu'au 30 avril 2000.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines réparties à son gré avant et après l'accouchement. Toutefois, ce congé ne peut débuter avant la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut obtenir une prolongation de son congé de maternité. La salariée peut utiliser sa banque de congés de maladie accumulés sans excéder 180 jours.

La Ville verse à la salariée en congé de maternité une prestation supplémentaire équivalant à 25 % de son salaire brut régulier pendant les semaines au cours desquelles celle-ci est admissible aux prestations d'assurance emploi.

2. Congé de paternité

3 jours payés

N.B. Le salarié peut, s'il prend un congé parental, utiliser des jours de sa banque de congés de maladie **[N]**.

3. Congé d'adoption

3 jours payés

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour l'assurance vie du salarié ; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance vie des personnes à charge

Indemnité :

— salarié : montant égal au salaire annuel du salarié arrondi au 1 000 \$ supérieur

N.B. Cette protection et la protection des personnes à charge sont diminuées de 50 % lorsque le salarié atteint l'âge de 65 ans et ce, jusqu'à l'âge de 70 ans, alors que la protection d'assurance vie du salarié est à nouveau réduite de la moitié pour équivaloir à 25 % de la protection initiale.

2. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps complet a droit à un crédit de 1,25 jour/mois de service qui s'ajoute au crédit déjà accumulé et acquis au 31 décembre 96. Le salarié absent pour maladie recevra son plein salaire. Ces jours peuvent être accumulés jusqu'à un maximum de 180 jours.

Les jours non utilisés sont remboursés jusqu'à concurrence de 120 jours selon le taux en vigueur lors du départ du salarié ou son décès.

Le salarié permanent à temps partiel reçoit 6 % du salaire régulier versé sur chaque paie. Lorsqu'il est en invalidité, il reçoit 6 % du salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail et ce, compte tenu du nombre d'heures régulières prévues pour le poste qu'il détient.

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**La Ville de Boucherville
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 962 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 159
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 113 ; hommes : 46
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002
- **Date de signature :** 6 octobre 2000
- **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 32,5 heures/sem.

Bibliothèque

variable jusqu'à un maximum de 32,5 heures/sem.

Préposé aux communications au service de la sécurité publique

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

Répartiteur et technicien en génie civil au service des travaux publics

40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis-dactylo, commis aux archives et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	22 877,29 \$ (22 319,30 \$)	23 449,22 \$	23 918,20 \$
éch. 5	26 763,19 \$ (26 110,43 \$)	27 432,27 \$	27 980,92 \$

2. Préposé à la paie, caissier et autres occupations, 20 % des salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	27 538,08 \$ (26 866,42 \$)	28 226,54 \$	28 791,07 \$
éch. 5	32 215,66 \$ (31 429,91 \$)	33 021,05 \$	33 681,47 \$

3. Analyste et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	35 529,02 \$ (34 662,46 \$)	36 417,24 \$	37 145,59 \$
éch. 5	41 563,93 \$ (40 550,17 \$)	42 603,02 \$	43 455,08 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de la Ville le 1^{er} janvier 2000 et celui qui l'est devenu à compter de cette date ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures effectivement travaillées et/ou payées dans la période du 1^{er} janvier 2000 au 6 octobre 2000. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 6 octobre 2000.

- **Primes**

Soir et nuit : 0,60 \$/heure — entre 16 h 30 et 8 h 30

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

7 jours/an + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

112 heures réparties à raison de 9,33 heures/mois de service — préposé aux communications

- **Congé mobile**

1 jour/an

En compensation des heures faites en trop sur l'horaire de travail, 108 heures de congé flottant sont accordées aux préposés aux communications au 1^{er} janvier de chaque année.

Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées au taux horaire régulier jusqu'à un maximum de 60 heures au cours du mois de janvier de l'année suivante.

- **Congés annuels payés**

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

N.B. Le préposé aux communications reçoit, à titre d'indemnité, 40 heures/sem. de vacances au taux régulier.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale, mais elle doit cesser de travailler à compter du 8^e mois de sa grossesse, c'est-à-dire 60 jours précédant la date probable de l'accouchement. Le retour au travail doit s'effectuer dans les 140 jours suivant la date de l'accouchement.

La salariée reçoit dans les 30 jours qui suivent son retour au travail une indemnité équivalant à 10 jours ouvrables de salaire et ce, au taux payé par l'assurance emploi pendant le congé de maternité.

Sur demande, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an à compter de la fin de la période prévue par l'assurance emploi.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 15 semaines.

Un seul conjoint en bénéficie si les deux sont à l'emploi de la Ville.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : plein salaire jusqu'à concurrence de 6 mois consécutifs d'absence

Début : à compter de la 2^e journée d'absence

N.B. Le préposé aux communications reçoit son plein salaire pour toute heure ou fraction d'heure d'absence excédant les 8 premières heures d'absence.

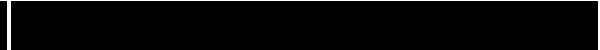
LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 7 % du salaire

N.B. Dans l'éventualité où la Ville doit verser une cotisation plus élevée après avoir effectué les améliorations prévues, elle pourra utiliser le surplus actuariel, s'il y a lieu.



**La Ville de Brossard
et
La Fraternité des policiers et policières de Brossard
inc.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20 ; hommes : 80
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : policiers
- **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**
9 heures/j, 225,3 jours/an — policier sur des relèves
9 heures/j, 234 jours/an — policier sur horaire de jour
8 heures/j, 260 jours/an — agent de liaison

• Salaires

1. Policier, 75 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
après 12 mois	34 124,10 \$ (33 455,00 \$)	34 806,58 \$	35 502,71 \$
après 72 mois	57 785,04 \$ (56 652,00 \$)	58 940,74 \$	60 119,56 \$

1^{er} janv. 2003 31 déc. 2003

	/an	/an
	36 390,28 \$	36 754,18 \$
	61 622,54 \$	62 238,77 \$

2. Sergent de gendarmerie et sergent détective

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003

	/an	/an	/an	/an
	63 563,54 \$ (62 751,00 \$)	64 834,81 \$	66 131,51 \$	67 784,80 \$

31 déc. 2003

	/an
	68 462,65 \$

Augmentation générale

1^{er} janv. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003

2 %	2 %	2 %	2,5 %
-----	-----	-----	-------

31 déc. 2003

1 %

Rétroactivité

Les policiers à l'emploi de la Ville le 28 septembre 2000 ont droit à la rétroactivité des salaires à compter du 1^{er} janvier 2000.

• Primes

Soir et nuit : (0,60 \$) 0,62 \$/heure 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002
0,63 \$/heure 0,64 \$/heure

1^{er} janv. 2003

0,66 \$/heure

Ancienneté :

Service	Montant annuel				
	2000	2001	2002	2003	31 déc. 2003
5 ans (60 \$)	66,80 \$	68,14 \$	69,50 \$	71,24 \$	71,95 \$
10 ans (120 \$)	133,59 \$	136,26 \$	138,99 \$	142,46 \$	143,89 \$
15 ans (240 \$)	267,20 \$	272,54 \$	277,99 \$	284,94 \$	287,79 \$
20 ans (300 \$)	334,00 \$	340,68 \$	347,49 \$	356,18 \$	359,74 \$
25 ans (350 \$)	389,66 \$	397,45 \$	405,40 \$	415,54 \$	419,69 \$
30 ans (400 \$)	445,33 \$	454,24 \$	463,32 \$	474,91 \$	479,66 \$

• Allocations

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

N.B. Le crédit vestimentaire est de 725 \$/an pour le policier régulier et de 575 \$/an pour le policier temporaire

Vêtements :

(1 050 \$) 1 200 \$/an 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003
1 224 \$/an 1 248,48 \$/an 1 279,69 \$/an

31 déc. 2003

1 292,49 \$/an

— détective et sergent détective

(4,35 \$) 4,97 \$/jour 1^{er} janv. 2001 1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003
5,07 \$/jour 5,17 \$/jour 5,30 \$/jour

1^{er} janv. 2004

5,35 \$/jour

— policier qui travaille en civil d'une façon temporaire

• Jours fériés payés

126 heures/an

Les heures peuvent être prises ou payées au choix du policier.

• 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
15 ans	25 jours	taux régulier
25 ans	30 jours	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 10^e semaine précédant la date probable de la naissance.

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 est rémunérée conformément aux dispositions sur les congés de maladie et le régime d'assurance salaire.

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 se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Pour raison de santé ou d'autres raisons liées à la maternité, la salariée peut prolonger son congé par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 1 an à compter du début du congé de maternité.

À la fin de son congé de maternité, la salariée recevra 2 semaines après son retour au travail, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance emploi reçues, un montant forfaitaire équivalant à 5 semaines de salaire régulier.

La salariée a droit à 1 jour payé lors du baptême de son enfant **[N]**.

2. Congé de paternité

3 jours payés

3. Congé d'adoption

3 jours payés

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

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

Indemnité :

— salarié sans dépendant : 1 fois le salaire annuel

— salarié avec dépendant(s) : 2 fois le salaire annuel

— mort et mutilation accidentelles : double indemnité

— retraité : 50 000 \$

2. Congés de maladie

Au mois de janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 45 heures. À chacune des absences dues à la maladie, le salarié puise à même ce crédit et il est rémunéré pour les 1^{re}, 2^e et 3^e journées ouvrables consécutives. Cependant, lors d'une 2^e maladie de plus de 3 jours dans la même année, seules les 1^{re} et 2^e journées sont payées à même ce crédit.

Les heures non utilisées sont remboursables à la fin de l'année.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 90 % du salaire jusqu'à la 17^e semaine d'absence inclusivement

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 60 % du premier (2 500 \$) 3 000 \$ de salaire régulier, 3 500 \$ à compter du 1^{er} janvier 2003 et 45 % de l'excédent jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

4. Assurance maladie

Prime : payée à 45 % par l'employeur et à 55 % par le salarié ; à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié à compter du 1^{er} janvier 2002

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an et 100 % par la suite ; chiroprassotheérapeute 30 \$/visite ; naturopathe, ostéopathe et podiatre 35 \$/visite ; physiothérapeute 40 \$/visite ; orthophoniste 45 \$/visite ; audiologiste et psychologue 65 \$/visite

5. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 50 % des soins orthodontiques pour enfant de moins de 18 ans, maximum à vie de 1 500 \$; soins préventifs aux 9 mois

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec de nombreuses améliorations.

16

**La Ville de Charlesbourg
et
Le Syndicat des employés de la Ville de Charlesbourg,
section locale 2441, SCFP — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (215) 225
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 87 ; hommes : 138
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau

• **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

HORS BUREAU

8 heures/j, 40 heures/sem.

Période estivale

39,5 heures/sem. payées pour 40 heures

Préposé au service intérieur/extérieur et préposé d'aréna
moyenne de 40 heures/sem.

BUREAU

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

Commis à l'administration, ingénieur/Service de la gestion du territoire, analyste-programmeur, animateur auprès des aînés

7 heures/j, 35 heures/sem.

Commis aux travaux publics/1 poste, commis à la mécanique, commis-opérateur, technicien au contrôle de la qualité, technicien aux travaux publics, technicien aux bâtiments, technicien en architecture, technicien en assainissement des eaux, technicien en électricité et mécanique du bâtiment, magasinier et (préposé au service à la population R) technicien au contrôle des chantiers N

40 heures/sem.

• Salaires

HORS BUREAU

1. Journalier et préposé au nettoyage général

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	13,35 \$ (13,12 \$)	13,60 \$	13,94 \$
éch. 4	16,69 \$ (16,39 \$)	17,00 \$	17,42 \$

2. Opérateur d'appareils motorisés «B», préposé au pavage et autres occupations, 12 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,20 \$ (14,91 \$)	15,50 \$	15,89 \$
éch. 4	19,00 \$ (18,63 \$)	19,38 \$	19,87 \$

3. Électricien «A2»

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	17,84 \$ (17,47 \$)	18,22 \$	18,61 \$
éch. 4	22,30 \$ (21,83 \$)	22,78 \$	23,37 \$

BUREAU

1. Réceptionniste et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	19 671 \$ (19 285 \$)	20 064 \$	20 566 \$
éch. 10	28 322 \$ (27 767 \$)	28 889 \$	29 611 \$

2. Technicien aux plans niveau 1, inspecteur en construction et autres occupations, 13 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	29 737 \$ (29 154 \$)	30 332 \$	31 090 \$
éch. 11	47 240 \$ (46 314 \$)	48 185 \$	49 390 \$

3. Ingénieur niveau 2

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	34 772 \$ (34 009 \$)	35 467 \$	36 354 \$
éch. 12	61 630 \$ (60 422 \$)	62 863 \$	64 435 \$

Augmentation générale

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

• **Primes**

Soir et nuit : (0,77 \$) 0,79 \$/heure — entre 16 h et 7 h 30

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	0,81 \$/heure	0,83 \$/heure

Samedi et dimanche : (0,77 \$) 0,79 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	0,81 \$/heure	0,83 \$/heure

Disponibilité : (1,32 \$) 1,35 \$/heure — préposé à l'urgence, ouvrier spécialisé en voirie-aqueduc-égout, chef d'équipe et électricien et [N] opérateur d'équipements en eau potable

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	1,38 \$/heure	1,41 \$/heure

Chef d'équipe : taux de salaire de 2 grades plus élevés que celui versé au salarié le mieux rémunéré dans l'équipe, minimum équivalant à la prime de soir et nuit — salarié manuel qui n'est pas chef d'équipe

Ancienneté :

Service	Montant
5 ans	75 \$/an
10 ans	150 \$/an
15 ans	225 \$/an
20 ans	300 \$/an
25 ans	375 \$/an
30 ans	450 \$/an

• **Allocations**

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Bottines ou souliers de sécurité : fournis par l'employeur — menuisier et peintre, aux salariés réguliers et auxiliaires lorsque requis

Outils personnels :
100 \$/an maximum — menuisier
150 \$/an maximum — mécanicien, préposé au service intérieur/extérieur, peintre/débosselleur et soudeur

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

N.B. Pour remplacer les jours fériés payés, il sera payé en bloc à chacun des préposés au service intérieur/extérieur et des préposés d'aréna, l'équivalent de 128 heures de travail au taux régulier majoré de moitié pour ceux qui ont été à l'emploi de la Ville pour les 12 mois précédents. Pour celui qui a été à l'emploi moins de 12 mois, il accumule 10 heures de travail/mois.

Le préposé au service intérieur/extérieur et le préposé d'aréna peuvent prendre en congé un maximum équivalant à 72 des 128 heures prévues. Cependant, pour le préposé à l'aréna ce maximum de 72 heures inclut les jours fériés qu'il est tenu de chômer. L'employeur verse entre le 1^{er} et le 15 décembre, le solde des 128 heures non prises en congé.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux régulier
2 ans	15 jours	taux régulier
3 ans	17 jours	taux régulier
5 ans	20 jours	taux régulier
15 ans	25 jours	taux régulier
25 ans	27 jours	taux régulier
30 ans	30 jours	taux régulier

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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, la salariée peut bénéficier de l'assurance salaire jusqu'à la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut obtenir une prolongation de son congé pouvant aller jusqu'à 18 mois sans solde à compter de la date prévue pour l'expiration de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit, jusqu'à un maximum de 15 semaines et à 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivantes.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Le régime inclut une indemnité dans les cas de mort et mutilation accidentelles.

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

2. Congés de maladie ou congés personnels

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 9 jours/an non cumulatifs et il peut en bénéficier pendant les 12 mois suivants.

Le salarié peut utiliser les 9 jours pour des raisons autres que la maladie.

N.B. Au 30 avril 2001 et 30 avril 2002 et ce, à titre d'essai, le salarié peut reporter un maximum non cumulatif de 3 des 9 jours de crédit pour maladie **N**.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Assurance maladie

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

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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.