

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-1-26)

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

17

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 (2000-1-24)

Employeur	Syndicat	N°	Page
IMPRIMERIE			
Bell Actimédia inc., région Est (Montréal, Laval, Québec)	Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 UIEPB — FTQ	1	2
PRODUITS DU MÉTAL			
Infasco, division de la Société en commandite Ifastgroupe (Marieville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6839 — FTQ	2	2
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Prévost Car inc. (Sainte-Claire, Saint-Anselme, Saint-Nicolas et Sainte-Foy)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ	3	4
Prévost Car inc. (Sainte-Claire)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ	4	6
Les Entreprises Michel Corbeil inc. (Laurentides)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ	5	7
ÉDUCATION			
L'Université Concordia (Montréal)	The Concordia University Library Employees' Union (Webster Library) — CSN	6	8
SERVICES DIVERS			
La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec, Montréal et autres villes du Québec)	Le Syndicat des employés et employées de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse — CSN	7	10
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3055 — FTQ	8	12
La Ville de Sainte-Foy	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de la Ville de Sainte-Foy	9	13
La Ville de Saint-Léonard	Le Syndicat national des fonctionnaires municipaux de la Ville de Saint-Léonard — CSN	10	15
Notes techniques			17

Bell Actimédia inc., région Est (Montréal, Laval, Québec)
et
Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 UIEPB — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** représentant des ventes
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002
- **Date de signature :** 13 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Représentant des ventes par téléphone

	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
	/mois	/mois	/mois
éch. 1	951 \$ (863 \$)	979 \$	1 062 \$
éch. 5	1 514 \$ (1 372 \$)	1 559 \$	1 691 \$

2. Représentant des ventes directes, 100 salariés

	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
	/mois	/mois	/mois
éch. 1	1 158 \$ (1 060 \$)	1 192 \$	1 263 \$
éch. 4	1 660 \$ (1 518 \$)	1 709 \$	1 811 \$

N.B. Les salariés sont également payés à la commission.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
variable	variable	variable

• Jours fériés payés

10 jours/an

N.B. De plus, le salarié a droit à 1 jour chômé payé, selon la moyenne de ses gains, s'il travaille pour l'employeur le jour déterminé à cet effet par ce dernier.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	3 sem.	moyenne des gains
10 ans	4 sem.	moyenne des gains
18 ans	5 sem.	moyenne des gains
25 ans	6 sem.	moyenne des gains

* Ou le pourcentage des gains totaux pour l'année civile courante stipulé dans la loi applicable à la province de Québec au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Congés supplémentaires

REPRÉSENTANT DES VENTES PAR TÉLÉPHONE (ET REPRÉSENTANT DES VENTES/ANNUAIRES DE QUARTIERS **R**)

Années de service	Durée	Indemnité
après 6 mois	1 jour/période de 2 mois	salaire seulement
12 mois	1 jour/période de 2 mois + 2 jours/an	salaire seulement

REPRÉSENTANT DES VENTES DIRECTES

Années de service	Durée	Indemnité
après 6 mois	1 jour/période de 3 mois	salaire seulement
12 mois	1 jour/période de 3 mois + 1 jour/an	salaire seulement

• Allocation

Assurance responsabilité civile, contre le vol et l'incendie : l'employeur paie l'excédent entre une police de nature uniquement résidentielle et une couverture d'affaires et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$ sur présentation de pièces justificatives.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 6 mois complets de service ininterrompu chez l'employeur a droit à un congé sans solde et à une indemnité supplémentaire de maternité conformément aux pratiques de l'employeur à cet égard.

2. Congé de paternité

Congé sans solde accordé selon la pratique de l'employeur

3. Congé d'adoption

Congé sans solde accordé selon la pratique de l'employeur

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié reçoit son salaire seulement pour les 2 premiers jours ouvrables consécutifs de maladie et la moyenne de ses gains pour les 3^e, 4^e et 5^e jours ouvrables consécutifs de son absence ; après cette période, toute rémunération est calculée selon la politique de l'employeur.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Infasco, division de la Société en commandite Ifastgroupe (Marieville)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6839 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (376) 473
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20 ; hommes : 453

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente**: 31 août 2000
Échéance de la présente convention : 31 août 2004
- **Date de signature** : 3 novembre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
ou
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 4 NOVEMBRE 96

1. Emballeuse

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
/heure 20,07 \$ (19,82 \$)	/heure 20,44 \$	/heure 20,69 \$	/heure 20,94 \$

2. Conducteur de chariot élévateur et autres occupations, 71 salariés

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
/heure 21,39 \$ (21,14 \$)	/heure 21,76 \$	/heure 22,01 \$	/heure 22,26 \$

3. Technicien

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
/heure 26,25 \$ (26,00 \$)	/heure 26,62 \$	/heure 26,87 \$	/heure 27,12 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS À COMPTER DU 4 NOVEMBRE 96

1. Emballeuse

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
/heure 17,85 \$ (17,60 \$)	/heure 18,22 \$	/heure 18,47 \$	/heure 18,72 \$

2. Conducteur de chariot élévateur et autres occupations, 31 salariés

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
/heure 20,25 \$ (20,00 \$)	/heure 20,62 \$	/heure 20,87 \$	/heure 21,12 \$

3. Technicien

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002	1 ^{er} sept. 2003
/heure 26,25 \$ (26,00 \$)	/heure 26,62 \$	/heure 26,87 \$	/heure 27,12 \$

Augmentation générale

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

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

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

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de novembre 2000 par rapport à celui d'août 2000.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré aux taux de salaire à compter de la période de paie du mois suivant la publication de l'IPC concerné.

• **Primes**

Soir : 0,35 \$/heure — horaire de 8 heures

Nuit : (0,55 \$) 0,70 \$/heure — horaire de 8 ou 12 heures

Dimanche : 1,25 \$/heure — horaire de 12 heures

Travail dans les fours :

0,05 \$/heure — jour, horaire de 8 ou 12 heures

0,40 \$/heure — soir, horaire de 8 heures

(0,60 \$) 0,75 \$/heure — nuit, horaire de 8 ou 12 heures

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie la 1^{re} paie et le coût de remplacement si requis ainsi que le coût de l'examen s'il n'est pas défrayé par un organisme gouvernemental

Outils personnels : remplacement lorsque requis

• **Jours fériés payés**

11 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 %
8 ans	3 sem.	8 %
10 ans	4 sem.	10 %
16 ans	5 sem.	12 %
28 ans	5 sem.	14 %

• **Paie supplémentaire**

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 novembre, entre le 16 janvier et le 28 février reçoit 15 % de son indemnité brute de vacances.

Entre le 1^{er} décembre et le 15 janvier, l'employeur verse une prime de 25 % de l'indemnité brute de vacances.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 90 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :		<u>1^{er} sept. 2001</u>	<u>1^{er} sept. 2002</u>
— salarié : (35 000 \$) 38 000 \$		39 000 \$	40 000 \$
— décès et mutilation accidentels : (35 000 \$) 38 000 \$			
<u>1^{er} sept. 2001</u>	<u>1^{er} sept. 2003</u>		
39 000 \$	40 000 \$		
— conjoint : 7 500 \$			
— retraité : (3 500 \$) 4 500 \$			
— enfant : 5 000 \$			

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire normal pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; (4^e) 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : (1 100 \$) 1 150 \$/mois, 1 200 \$/mois à compter du 1^{er} septembre 2001, 1 250 \$/mois à compter du 1^{er} septembre 2002 pour une période maximale de 10 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits après une franchise de 1 \$/ordonnance sur présentation de la carte de paiement direct ; 100 % du coût d'une chambre semi-privée ; 80 % des frais de chiropraticien, acupuncteur, ostéopathe, naturopathe, orthothérapeute et massothérapeute à raison de 35 \$/visite, maximum 1 000 \$/an/personne et 45 \$ pour une radiographie

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de base jusqu'à un maximum de 2 500 \$/an/personne sans franchise ; 50 % des frais d'orthodontie pour les enfants jusqu'à un maximum à vie de 2 000 \$/enfant ; 60 % des frais de prothèses dentaires et couronnes jusqu'à un maximum 1 000 \$/personne/an intégré aux 2 500 \$ du régime de base ; les frais admissibles sont remboursés selon le guide des tarifs des actes buccodentaires en vigueur dans la province de résidence du salarié au 1^{er} janvier 2000 la 1^{re} année et au 1^{er} janvier 2003 la 4^e année

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des verres correcteurs et lentilles cornéennes incluant l'examen de la vue jusqu'à un maximum de (250 \$) 275 \$, 1 fois/2 ans, 300 \$ à compter du 1^{er} septembre 2001

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

3

Prévost Car inc. (Sainte-Claire, Saint-Anselme, Saint-Nicolas et Sainte-Foy)
et

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 961

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 54 ; hommes : 907

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2000

Échéance de la présente convention : 30 juin 2003

• **Date de signature** : 31 octobre 2000

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé à l'entretien

3 juill. 2000

/heure
15,67 \$
(15,22 \$)

2. Technicien monteur, plombier et autres occupations, 300 salariés

3 juill. 2000

/heure
17,22 \$
(16,77 \$)

3. Ajusteur-outilleur, mécanicien général et autres occupations

3 juill. 2000

/heure
19,42 \$
(18,97 \$)

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,30 \$/heure de moins que le taux de l'occupation à l'embauche, 0,15 \$/heure de moins après 45 jours et le taux de salaire de l'occupation après 90 jours.

Augmentation générale

3 juill. 2000 2 juill. 2001 1^{er} juill. 2002

0,45 \$/heure 0,45 \$/heure 0,45 \$/heure

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base : avril 2000

Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,115 point de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en

comparant l'IPC de juillet 2000 par rapport à celui d'avril 2000. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2003 par rapport à celui d'avril 2000.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré au taux de base à compter du début de la période de paie suivant la date de publication de l'IPC en février, mai, août et novembre de chaque année

• Primes

Soir : (0,60 \$) 0,70 \$/heure

Nuit : (0,95 \$) 1,05 \$/heure

Samedi : (1,25 \$) 2,05 \$/heure

Chef d'équipe : 5 % du salaire de base

• Allocations

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

Lentilles de sécurité sur ordonnance : fournies par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés personnels

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 40 minutes de congé payé/semaine travaillée jusqu'à un maximum de 4 jours/an. De plus, 1 congé personnel **N** payé sera mis en banque automatiquement chaque année et ce, au début de la période de prise de congé.

Le salarié a droit aux congés personnels s'il a effectivement travaillé toutes les heures prévues à son horaire de travail pendant une semaine de travail et s'il n'a pas été en retard pour aucune des journées de travail prévues à son horaire de travail pendant cette semaine.

Les crédits de congés non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont payés au taux régulier de salaire à cette date et ce, en même temps que la dernière paie avant le départ pour le congé de Noël.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	9 %
15 ans	3 sem.	10 % ou taux régulier pour 3 semaines

Congés supplémentaires

(Le salarié qui a 20 ans et plus de service au 1^{er} mai de chaque année a droit à une semaine de vacances supplémentaires.) Le salarié qui a 16 ans et plus de service au 1^{er} mai de chaque année a droit à 1 jour de vacances supplémentaires/année excédant la 15^e année jusqu'à concurrence de 20 jours. Le salarié qui a 16 ans et plus de service est rémunéré à son taux régulier pour un maximum de 4 jours de vacances supplémentaires. Le salarié qui a 20 ans de service et plus est rémunéré à son taux de salaire régulier pour les 5 jours de vacances supplémentaires.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical.

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

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

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour tout examen médical lié à sa grossesse ou tout examen auprès d'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, la salariée a droit à une prolongation de son congé pouvant atteindre 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Assurance maladie

Frais assurés : soins chiropratiques, massothérapie, kinésithérapie et acupuncture 40 \$/visite, 45 \$ à compter du 1^{er} septembre 2000 jusqu'à un maximum de 400 \$/an/protection individuelle, 450 \$ à compter du 1^{er} septembre 2000, 500 \$/an/protection familiale, 585 \$/an à compter du 1^{er} septembre 2000

2. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à (65 %) 80 % des frais admissibles jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/protection individuelle ou familiale, 1 250 \$ à compter du 1^{er} septembre 2000

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 4,5 % de salaire brut du salarié, 5 % à compter du 1^{er} juillet 2001 ; le salarié peut cotiser sur une base volontaire.

4

Prévost Car inc. (Sainte-Claire)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (161) 198
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 67 ; hommes : 131
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2000
Échéance de la présente convention : 30 juin 2003
- **Date de signature :** 30 octobre 2000
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Commis

3 juill. 2000

/sem.
565,86 \$
(556,13 \$)

2. Analyste-programmeur et autres occupations, 177 salariés

3 juill. 2000

	/sem.
éch. 0	755,49 \$ (742,50 \$)
éch. 10	910,79 \$ (895,13 \$)

N.B. Le nouveau salarié reçoit 15 \$/sem. de moins que le taux de l'occupation, 10 \$/sem. de moins après 6 mois et, le taux de salaire de l'occupation après 1 an.

Augmentation générale

3 juill. 2000 2 juill. 2001 1^{er} juill. 2002

1,75 % 1,5 % 1,5 %

Montant forfaitaire

L'employeur verse aux salariés embauchés avant le 31 décembre 99 un boni de signature variant de 245 \$ à 725 \$ selon la date d'embauche.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base : avril 2000

Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,125 point de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de juillet 2000 par rapport à celui d'avril 2000. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2003 par rapport à celui d'avril 2000.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré au taux de base à compter du début de la période de paie suivant la date de publication de l'IPC en février, mai, août et novembre de chaque année.

• Primes

Soir : (0,60 \$) 0,65 \$/heure

Nuit : (0,95 \$) 1 \$/heure

Samedi : (1,25 \$) 1,30 \$/heure

Disponibilité : **N**

2,5 heures au taux de salaire régulier — fin de semaine

1,5 heure au taux de salaire régulier — semaine

4 heures au taux de salaire régulier — jour férié

• Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lentilles sur ordonnance : fournies par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés personnels

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 37,5 minutes de congé payé/semaine travaillée jusqu'à un maximum de 4 jours/an. De plus, 1 congé personnel **N** payé de 7,5 heures sera mis en banque automatiquement à chaque année et ce, au début de la période de prise de congé.

Le salarié a droit aux congés personnels s'il a effectivement travaillé toutes les heures prévues à son horaire pendant une semaine de travail et s'il n'a pas été en retard pour aucune des journées de travail prévues à son horaire pendant cette semaine.

Les crédits de congés non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont payés au taux régulier de salaire à cette date et ce, en même temps que la dernière paie avant le départ pour le congé de Noël.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	9 %
15 ans	(3) 4 sem.	10 % ou taux régulier pour 3 semaines

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 20 ans de service au 1^{er} mai de chaque année a droit à une semaine de vacances supplémentaires rémunérée au taux régulier de salaire.

Le salarié qui a 25 ans **N** de service a droit à 2 semaines supplémentaires. La 1^{re} semaine est rémunérée au taux de salaire régulier.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical.

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

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

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour tout examen médical lié à sa grossesse ou tout examen auprès d'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, la salariée a droit à une prolongation de son congé pouvant atteindre 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

4. Congé parental

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

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

1. Assurance maladie

Frais assurés : soins chiropratiques, massothérapie, kinésithérapie et acupuncture 40 \$/visite, 45 \$ à compter du 4 septembre 2000 jusqu'à un maximum de 400 \$/an/protection individuelle, 450 \$ à compter du 4 septembre 2000, 500 \$/an/protection familiale, 585 \$/an à compter du 4 septembre 2000

2. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/protection individuelle ou familiale, 1 250 \$ à compter du 4 septembre 2000

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 4,5 % de salaire brut du salarié ; le salarié peut cotiser sur une base volontaire.

7

5

Les Entreprises Michel Corbeil inc. (Laurentides) et Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (112) 300
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20 ; hommes : 280
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 16 octobre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

	16 oct. 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} avril 2002
début	/heure 10,26 \$ (9,00 \$)	/heure 10,57 \$	/heure 10,89 \$	/heure 11,33 \$
après 48 mois	13,97 \$ (12,25 \$)	14,39 \$	14,82 \$	15,41 \$
1^{er} avril 2003				
	/heure 11,90 \$ 16,18 \$			

Augmentation générale

16 oct. 2000	1 ^{er} avril 2001	1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003
14 %	3 %	3 %	4 %	5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 1^{er} octobre 2000 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2000 au 16 octobre 2000. Le montant est payé avant le 15 décembre 2000.

• Primes

Soir : (0,25 \$) 0,50 \$/heure — de 16 h à 0 h 30

Relève : (0,35 \$) 1 \$/heure

Inspecteur : (0,65 \$) 2 \$/heure

Chef de ligne : (1,25 \$) 2 \$/heure

Recherche et développement : (1,25 \$) 2 \$/heure

(Aide à la production : 0,65 \$/heure **R**)

Homme d'utilité **N** : 1,50 \$/heure

• Allocations

Bottes et souliers de sécurité : 1 paire/an ou selon l'usure ; si le salarié opte pour un modèle supérieur à celui fourni par l'employeur, le salarié paie un montant de 20 \$/surclassement, selon le type de bottes prévu — salarié qui a terminé sa période de probation

Lunettes de sécurité de prescription : 100 \$/an maximum pour les verres correcteurs, la monture est fournie par l'employeur — salarié qui a terminé sa période de probation

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

• Jours fériés payés

(12) 13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (38) 52 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur, 55 % à compter du 1^{er} janvier 2002 et à 50 % par le salarié, 45 % à compter du 1^{er} janvier 2002 ; la contribution du salarié sera attribuée au paiement de la prime afférente à la protection de l'assurance salaire

1. Soins dentaires **N**

À compter du 30 juin 2002, l'employeur ajoutera un régime de soins dentaires de base.

8

6

L'Université Concordia (Montréal)

et

The Concordia University Library Employees' Union
(Webster Library) — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 125

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 83 ; hommes : 42

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : bureau

• **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 96

• **Échéance de la présente convention** : 28 février 2003

• **Date de signature** : 17 octobre 2000

• **Durée normale du travail**

7 heures/j, 35 heures/sem.

Horaire d'été

32 heures/sem., payées pour 35 heures

• Salaires

1. Magasinier, préposé aux rayons et préposé au traitement des documents

	1 ^{er} juin 96	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000
éch. 1	/heure 11,91 \$ (11,79 \$)	/heure 12,09 \$	/heure 12,30 \$	/heure 12,51 \$	/heure 12,75 \$
éch. 6	13,78 \$ (13,64 \$)	13,99 \$	14,23 \$	14,47 \$	14,74 \$

1^{er} juin 2001 **1^{er} déc. 2002**

/heure	/heure
12,99 \$	13,12 \$
15,02 \$	15,17 \$

2. Commis aux prêts et catalogues et autres occupations, 51 salariés

	1 ^{er} juin 96	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	12,73 \$ (12,60 \$)	12,92 \$	13,14 \$	13,36 \$	13,61 \$
éch. 7	14,92 \$ (14,77 \$)	15,14 \$	15,40 \$	15,66 \$	15,96 \$
	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} déc. 2002			
	/heure	/heure			
	13,87 \$	14,01 \$			
	16,26 \$	16,42 \$			

3. Superviseur au catalogue et autres occupations

	1 ^{er} juin 96	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,02 \$ (14,87 \$)	15,25 \$	15,51 \$	15,77 \$	16,07 \$
éch. 8	18,27 \$ (18,09 \$)	18,54 \$	18,86 \$	19,18 \$	19,54 \$
	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} déc. 2002			
	/heure	/heure			
	16,38 \$	16,54 \$			
	19,91 \$	20,11 \$			

Augmentation générale

	1 ^{er} juin 96	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
	1 %	1,5 %	1,7 %	1,7 %	1,9 %	1,9 %
	1 ^{er} déc. 2002					
	1 %					

N.B. Si la politique salariale du gouvernement prévoit des pourcentages d'augmentation plus élevés que ceux prévus à la convention collective, la politique salariale du gouvernement sera appliquée, s'il y a une allocation spécifique allouée par le gouvernement à l'Université, pour cette utilisation.

Rétroactivité

Le salarié au service de l'Université le 17 octobre 2000 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juin 96 au 17 octobre 2000. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 17 octobre 2000.

• Primes

Soir et nuit : (0,60 \$) 0,65 \$/heure 1^{er} juin 2000
0,70 \$/heure
— salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 15 h et 8 h

Samedi : 25 % du salaire régulier

Dimanche : 50 % du salaire régulier

Disponibilité : 10 \$/période de 8 heures

• Allocation

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

Ancienneté	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux régulier
10 ans	22 jours	taux régulier
21 ans	23 jours	taux régulier
23 ans	24 jours	taux régulier
25 ans	25 jours	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut 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 légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 6 semaines sans solde.

La salariée a droit à un congé spécial payé pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical et ce, jusqu'à un maximum de 4 jours.

La salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

Le total des montants reçus pendant le congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, en indemnité et en salaire ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base hebdomadaire régulier versé par l'Université et par d'autres universités, si tel est le cas.

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 plein qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire régulier pour une durée de 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire régulier pour une durée de 10 semaines. Si elle est exonérée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 17 semaines consécutives pendant lesquelles une indemnité équivalente à 93 % de son salaire hebdomadaire régulier est versé pour une période maximale de 15 semaines s'il est admissible à l'assurance emploi ou de 10 semaines s'il n'est pas admissible à l'assurance emploi.

La ou le salarié a droit à 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.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 17 semaines a droit à 2 jours payés si son conjoint n'en bénéficie pas déjà.

Lors de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 15 semaines à compter du moment où l'enfant est placé sous sa charge.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec pour une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une adoption, la durée maximale du congé sans solde est de 15 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe

N.B. Le salarié qui choisit ou qui a choisi de ne pas participer au régime tel qu'il existe au 17 octobre 2000 a le droit de participer à un régime d'assurance salaire de longue durée et ce, à compter du 17 octobre 2000. Ce régime est défrayé à 100 % par l'employeur.

1. Congés de maladie

Pour toute absence de 5 jours ou moins, le salarié a droit à un maximum de 15 jours/an payés au taux régulier. Ce crédit annuel n'est pas cumulatif d'une année à l'autre. Cependant, le salarié peut reporter jusqu'à 5 jours non utilisés d'une année à l'autre, mais sans dépasser toutefois 20 jours de congés de maladie/an.

Pour les absences excédant 5 jours ouvrables, le salarié ne subira pas de perte de traitement pour une période de 4 mois commençant le 1^{er} jour ouvrable d'absence. Par la suite, le salarié reçoit des prestations d'assurance salaire de longue durée tel que prévu.

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du salaire régulier pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec, Montréal et autres villes du Québec)

et

Le Syndicat des employés et employées de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 138
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 94 ; hommes : 44
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel, technique et soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 98
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2002
- **Date de signature :** 20 septembre 2000
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé à la photocopie et à la messagerie

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	23 413 \$ (23 413 \$)	23 760 \$	24 363 \$	24 966 \$
éch. 4	25 185 \$ (25 185 \$)	25 568 \$	26 207 \$	26 865 \$

1^{er} janv. 2002

/an
25 586 \$
27 541 \$

2. Agent d'éducation, conseiller en programmes d'accès à l'égalité et autres occupations, 55 salariés

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	30 954 \$ (30 954 \$)	31 418 \$	32 203 \$	33 008 \$
éch. 18	58 683 \$ (58 683 \$)	59 563 \$	61 052 \$	62 578 \$

1^{er} janv. 2002

/an
33 833 \$
64 142 \$

3. Conseiller juridique*

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an	/an
min.	32 397 \$ (32 397 \$)	32 883 \$	éch. 1 33 705 \$	34 548 \$
max. normal	74 014 \$ (74 014 \$)	75 124 \$	éch. 41 77 002 \$	78 927 \$
max. mérite	86 885 \$ (86 885 \$)	88 188 \$	max. mérite 90 393 \$	92 653 \$

1^{er} janv. 2002

/an
35 412 \$
80 900 \$
94 969 \$

* La structure de rémunération des conseillers juridiques est composée de 2 zones, soit la zone normale et la zone mérite.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Les salariés, sauf les conseillers juridiques, ont droit à la rétroactivité des salaires au 1^{er} janvier 99. Le montant est versé au plus tard à la 1^{re} paie suivant le 45^e jour après le 20 septembre 2000.

Les sommes résultant de l'ajustement des traitements des conseillers juridiques au 30 décembre 99, de l'intégration et de l'ajustement au 1^{er} janvier 2000 sont versées au plus tard à la 1^{re} paie suivant le 60^e jour après le 20 septembre 2000.

• Primes

Chef d'équipe : 5 % du taux de traitement — professionnel(e) chargé(e) de guider et de coordonner les travaux d'un groupe d'au moins 4 professionnels(les)

Disponibilité : maximum de 1,5 % de la masse salariale des conseillers juridiques, 1 % à compter du 1^{er} janvier 2000 et ce, pour la totalité des sommes consenties aux conseillers

Fonction : 7 % du taux de traitement à compter de la date de la désignation — professionnel(le) effectuant un emploi désigné de niveau supérieur

• Allocations

Rétention : 8 % du traitement — salarié dont le port d'attache est situé à Sept-Îles

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé et qui reçoit des prestations d'assurance emploi 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 pour chacune des semaines où elle reçoit 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 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 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour une durée de (10) 12 semaines.

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

2. Congé de paternité

5 jours payés

Un congé spécial sans traitement d'une durée de 20 semaines est accordé au salarié qui fait la preuve qu'il est raisonnable pour lui de demeurer à la maison pour prendre soin du nouveau-né en raison d'une incapacité telle que sa conjointe ne peut prendre soin de l'enfant, ou en raison du décès de celle-ci.

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 de base.

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

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

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Les salariés bénéficient des mêmes avantages au chapitre des régimes d'assurance vie, assurance maladie et assurance salariale de base que les salariés de la fonction publique.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit aux mêmes congés que ceux accordés aux salariés de la fonction publique.

2. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

8

**La Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 3055 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (122) 120

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 119

Statut de la convention : renouvellement

- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 97
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2001
- **Date de signature :** 9 novembre 2000

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

Opérateur de l'usine de traitement d'eau
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

Préposé arénas et piscines
moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre/bâtiment et manœuvre/signalisation

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
/heure 16,21 \$ (15,97 \$)	/heure 16,45 \$	/heure 16,78 \$	/heure 17,12 \$

2. Préposé/entretien équipements, préposé/aréna et piscines et autres occupations, 22 salariés

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
/heure 17,22 \$ (16,97 \$)	/heure 17,48 \$	/heure 17,83 \$	/heure 18,19 \$

3. Électricien et mécanicien de bâtiments

1 ^{er} janv. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
/heure 19,03 \$ (18,75 \$)	/heure 19,32 \$	/heure 19,71 \$	/heure 20,10 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 98 au 9 novembre 2000.

• Primes

Soir : 0,65 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,75 \$/heure — de 0 h 01 à 8 h

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Disponibilité : 100 \$/sem. — homme de garde en dehors des heures régulières de travail

De plus, pour chaque sortie faite, il a droit à un minimum de 1 heure payée à 50 % du taux régulier/sortie et à un minimum de 1 heure payée à 100 % du taux régulier/sortie le dimanche et les jours fériés.

• Allocations

Uniformes et équipements : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Bottines ou souliers de sécurité : 105 \$/an maximum

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

3 jours payés et 2 jours sans solde si requis

2. Congé d'adoption

3 jours payés et 2 jours sans solde si requis

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 4,95 % du salaire du salarié, 5,5 % à compter du 31 décembre 2000.

9

**La Ville de Sainte-Foy
et
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de la Ville
de Sainte-Foy**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 45 % ; hommes : 55 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau et technique
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 25 octobre 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem.
(Période estivale R)
(31,5 heures/sem.)

Messageur, préposé à l'approvisionnement au service des travaux publics, commis de bureau affecté au traitement de la paie, à la division planification et contrôle et commis de bureau affecté à la division voie publique

40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'accueil

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 23 484 \$ (23 023 \$)	/an 24 254 \$	/an 24 860 \$
max.	28 958 \$ (28 391 \$)	29 838 \$	30 584 \$

2. Secrétaire I, 33 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 23 884 \$ (23 416 \$)	/an 24 662 \$	/an 25 278 \$
max.	35 226 \$ (34 535 \$)	36 231 \$	37 136 \$

3. Animateur de loisirs et agent gestion projets, réserve foncière, niveau 1

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
min.	/an 47 528 \$ (46 596 \$)	/an 48 778 \$	/an 49 998 \$
max.	59 384 \$ (58 220 \$)	60 872 \$	62 394 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2000.

• Primes

Soir et nuit : 0,58 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situe entre 16 h et 8 h, sauf le salarié dont la journée normale se termine avant 18 h et/ou débute entre 6 h et 8 h

Samedi et dimanche : 0,58 \$/heure

Remplacement d'un cadre : 1,35 \$/heure* — remplacement de plus de 1 jour

* Toutefois, le salarié de niveau principal dans un groupe de traitement bénéficie de cette prime à compter du début de la 6^e semaine de remplacement

Ancienneté :

Service	Montant
5 ans	59,91 \$/an
10 ans	119,82 \$/an
15 ans	179,73 \$/an
20 ans	239,64 \$/an
25 ans	299,54 \$/an
30 ans	359,46 \$/an

Disponibilité : 4 % du salaire au 1^{er} janvier, versé entre le 1^{er} et le 15 décembre de chaque année — animateur de loisirs

Messageur : 50 % du salaire d'une semaine normale de travail parce qu'il ne bénéficie pas de l'horaire d'été

• Allocation

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

15 jours/an

(Congés mobiles **R**)

(2,5 jours/an — commis de bureau au service des travaux publics en compensation de l'horaire d'été)

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines réparties 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 peut, en outre, bénéficier d'un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée a également droit à des congés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde à temps complet ou à demi-temps n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 12 mois de service continu reçoit une indemnité égale à 95 % de son salaire pour chaque semaine du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; 95 % de son salaire pour les autres semaines.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 4 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 4 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant 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.

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde à temps complet ou à demi-temps n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe comprenant un régime de base et 3 régimes optionnels.

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime d'assurance vie et d'assurance maladie ; le salarié paie 100 % de la prime d'assurance salaire

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

— décès accidentel : 2 fois le salaire annuel

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire brut avec indexation maximale de 5 % ou l'indice des rentes du RRQ jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge normal de la retraite

3. Assurance maladie

Frais assurés : après une franchise de 100 \$, remboursement à 75 % et 90 % pour les réclamations au-dessus de 1 000 \$/personne ; 50 % des frais de psychologue, psychiatre et psychanalyste jusqu'à un maximum de 500 \$/an ; chiropraticien 17 \$/visite, 30 \$/radiographie ; ostéopathe, acupuncteur et homéopathe 20 \$/traitement

RÉGIMES OPTIONNELS

Prime : payée à 100 % par le salarié

Le salarié peut adhérer, s'il le désire, à l'un ou l'autre des 3 régimes optionnels suivants :

Régime 1

1. Assurance vie

Indemnité :

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

2. Assurance maladie — conjoint et enfant

Frais assurés : remboursement à 75 % et à 90 % pour les réclamations au-dessus de 1 000 \$/personne ; 50 % des frais de psychologue, psychiatre et psychanalyste jusqu'à un maximum de 500 \$/an ; chiropraticien 17 \$/visite, 30 \$/radiographie ; ostéopathe, acupuncteur et homéopathe 20 \$/traitement

Régime 2

1. Assurance vie

Indemnité

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— décès accidentel : 1 fois le salaire annuel

Régime 3

1. Soins dentaires — salarié seulement

Frais assurés : remboursement à 90 % des soins de base jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an ; à 80 % des soins majeurs jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an

N.B. Ce régime suppose une participation minimale de 75 % des personnes salariées ou admissibles.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 105 heures non cumulatives. Ces heures sont utilisées pour les 5 premiers jours d'absence. Le salarié reçoit une prestation équivalant à 100 % de son salaire régulier, 80 % de son salaire régulier à compter du 1^{er} janvier 2001. Par la suite, l'employeur verse le plein salaire pour une période maximale de 25 semaines.

Pour chaque heure non utilisée au 31 décembre, le salarié reçoit une compensation équivalant à 20 % du salaire régulier **N**.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

10

La Ville de Saint-Léonard et Le Syndicat national des fonctionnaires municipaux de la Ville de Saint-Léonard — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (118) 114

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 82 ; hommes : 32

Statut de la convention : renouvellement

- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2003
- **Date de signature :** 6 octobre 2000

- **Durée normale du travail**
33 heures/sem.

Inspecteur classe 2 et **N deux inspecteurs classe 3 des services techniques**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Réceptionniste-téléphoniste au service de la prévention des incendies
moyenne de 33,6 heures/sem.

- **Salaires**

1. Téléphoniste, réceptionniste-téléphoniste et autres occupations

1 ^{er} janv. 2000	
	/an
début	18 623 \$ (19 472 \$)
éch. 10 (éch. 9)	32 953 \$ (31 991 \$)

2. Aide-bibliothécaire, secrétaire et autres occupations, 31 salariés

1 ^{er} janv. 2000	
	/an
début	22 705 \$ (23 435 \$)
éch. 10 (éch. 9)	37 035 \$ (35 954 \$)

3. Chef inspecteur

1 ^{er} janv. 2000	
	/an
début	49 018 \$ (49 332 \$)
éch. 10 (éch. 9)	66 954 \$ (65 001 \$)

Augmentation générale

1^{er} janv. 2000

3 %

Rétroactivité

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

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

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

Mode de calcul

2000

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

2001, 2002 et 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

2000

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

2001, 2002 et 2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

- **Primes**

Horaire brisé : 5 % du salaire hebdomadaire — salarié permanent et salarié régulier du service du développement communautaire, division bibliothèque

N.B. Cette prime ne s'applique que pour le salarié permanent et le salarié régulier qui détenaient un poste le 31 décembre 98 dans ce service. Le salarié qui obtiendra un poste après cette date ne pourra bénéficier de cette prime **N**.

Horaire irrégulier : 10 % du salaire régulier — réceptionniste-téléphoniste au service de la prévention des incendies

Changement d'horaire : 8 % du salaire/heure — salarié du service de l'informatique requis de travailler en dehors des heures ordinaires ou régulières de travail

- **Jours fériés payés**

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

N.B. La réceptionniste-téléphoniste au service de la prévention des incendies reçoit le paiement des jours fériés, soit (15 jours + 2 congés mobiles) un maximum de 10 jours et les heures en excédent sont effacées et ne peuvent être reportées.

- **Congés mobiles**

2 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

- 2. **Congé de paternité**

3 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

3 jours payés

- 4. **Congé parental**

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

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

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 5 jours. Au 31 janvier de chaque année, les jours non utilisés au 31 décembre précédent sont (payés) liquidés de la façon suivante **[N]**:

— s'il reste 2 jours ou moins, ces jours sont reportés dans l'année en cours et les heures ainsi cumulées doivent être prises pendant l'année

— s'il reste plus de 2 jours, la Ville paie au salarié la valeur monétaire de tout solde en excédent de 2 jours et les 2 premiers jours sont reportés dans l'année en cours et les heures ainsi cumulées doivent être prises pendant l'année

Après les délais de carence prévus pour une absence en maladie, le salarié reçoit (100 % du salaire pour une période maximale de 6 mois) son salaire régulier pour une période qui ne doit pas dépasser 6 mois de la date où a débuté son absence selon les pourcentages suivants :

- 100 % du salaire régulier pour les 3 premiers mois
- 90 % du salaire régulier pour le 4^e mois
- 85 % du salaire régulier pour le 5^e mois
- 80 % du salaire régulier pour le 6^e mois

Le salarié peut utiliser 5 jours de congé pour affaires personnelles.

- 2. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur s'engage à verser une contribution au moins égale à 8,5 % des salaires des membres du syndicat et tout montant supplémentaire requis en vertu de toute lettre d'entente.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 100 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au Bureau du commissaire général du travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification. Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant : l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

Définitions

Statut de la convention : indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvelle-

ment de convention ou d'une sentence arbitrale.

Date de signature : indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

() : indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

N : indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

R : indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations, il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux oc-

cupations les mieux rémunérées. Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

Les taux des apprentis et des salariés en période d'essai ou de probation n'apparaissent habituellement pas dans les tableaux.

Congés annuels payés : les congés attribués aux salariés en stage probatoire et à ceux ayant moins d'une année de service n'apparaissent habituellement pas dans le tableau.

Crédits

Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction des études et des politiques composée de Daniel Ferland et de Carole Julien, sous la supervision de Pierre Boutet.