

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-2-28)

## **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**

25

# 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 (2001-02-28)*

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>FORÊT</b> Abitibi-Consolidated inc., district Monts-Valin	Le Syndicat des travailleurs en forêt de Portneuf-Escoumins — CSN et La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt — CSN	1	3
<b>CAOUTCHOUC</b> Spartech Industries, contenants à parois minces, division de Spartech Canada inc. (Cookshire)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 221 — FTQ	2	4
<b>BONNETERIE</b> Les Usines Huntingdon (Canada) ltée (Huntingdon)	Le Syndicat des salariés et salariées des Usines Huntingdon — CSD	3	6
<b>BOIS</b> Abitibi-Consolidated inc., scierie Saint-Fulgence	Le Syndicat des salariés de la scierie Saint-Fulgence — CSD	4	7
<b>IMPRIMERIE</b> Formules d'affaires Data (Granby)	Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ	5	8
Quebecor World Montréal, division de Quebecor World inc. (Montréal)	Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 Montréal — FTQ	6	9
<b>PRODUITS DU MÉTAL</b> Silicium Bécancour inc. (Bécancour)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 184 — FTQ	7	10
<b>APPAREILS ÉLECTRIQUES</b> Société en commandite T & B Commandeur ltée usine Saint-Jean-sur-Richelieu	Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 9065 — FTQ	8	12
<b>MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES</b> Crane Canada inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu) Poterie du Québec	L'Union internationale des travailleurs du verre, mouleur, poterie, plastique et autres, local 78 — FTQ	9	13
<b>PRODUITS CHIMIQUES</b> Les Industries mondiales Armstrong Canada ltée (Montréal)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8516 — FTQ	10	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>CONSTRUCTION</b>			
Entourage Solutions technologiques inc. (plusieurs régions du Québec)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier — FTQ	<b>11</b>	15
<b>SERVICES RÉCRÉATIFS</b>			
Loto-Québec (Montréal et Québec)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Loto-Québec — CSN	<b>12</b>	16
<b>ADMINISTRATION PUBLIQUE</b>			
La Ville de Sainte-Foy	Le Syndicat des policiers de la Ville de Sainte-Foy inc.	<b>13</b>	18
La Ville de Longueuil	Le Syndicat des employés de bureau, techniciens et professionnels de la Ville de Longueuil SCFP, section locale 306 — FTQ	<b>14</b>	21
La Ville de Montréal-Nord	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 708 — FTQ	<b>15</b>	22
La Ville de Montréal-Nord	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1177 — FTQ	<b>16</b>	24
Notes techniques .....			25

**Abitibi-Consolidated inc., district Monts-Valin  
et  
Le Syndicat des travailleurs en forêt de Portneuf-  
Escoumins — CSN  
et  
La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt  
— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 150
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** travailleurs forestiers et bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 30 octobre 99
- **Échéance de la présente convention :** 29 octobre 2005
- **Date de signature :** 11 décembre 2000
- **Durée normale du travail**  
**Salariés payés à l'heure**  
40 heures/sem.  
**Salariés payés à forfait**  
5 jours/sem.  
**Personnel de cuisine et préposé à l'entretien des camps**  
5 jours/sem.  
**Service de la comptabilité**  
5 jours/sem., maximum 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Gardien de camp

3 déc. 2000	28 oct. 2001	27 oct. 2002	26 oct. 2003	31 oct. 2004
/jour 157,78 \$ (154,69 \$)	/jour 160,94 \$	/jour 164,16 \$	/jour 167,44 \$	/jour 170,79 \$

2. Opérateur de débusqueuse à grappin, opérateur de machine à tronçonner et autres occupations, 43 salariés

3 déc. 2000	28 oct. 2001	27 oct. 2002	26 oct. 2003	31 oct. 2004
/heure 21,59 \$ (21,17 \$)	/heure 22,02 \$	/heure 22,46 \$	/heure 22,91 \$	/heure 23,37 \$

3. Mécanicien classe 1

3 déc. 2000	28 oct. 2001	27 oct. 2002	26 oct. 2003	31 oct. 2004
/heure 24,42 \$ (23,94 \$)	/heure 24,91 \$	/heure 25,41 \$	/heure 25,92 \$	/heure 26,44 \$

SERVICE DE LA COMPTABILITÉ

1. Commis de garage

	3 déc. 2000	28 oct. 2001	27 oct. 2002	26 oct. 2003
début	/mois 3 723 \$ (3 650 \$)	/mois 3 797 \$	/mois 3 873 \$	/mois 3 950 \$
après 5 ans	4 025 \$ (3 946 \$)	4 106 \$	4 188 \$	4 272 \$

31 oct. 2004

/mois  
4 029 \$  
4 357 \$

2. Commis général

	3 déc. 2000	28 oct. 2001	27 oct. 2002	26 oct. 2003
début	/mois 3 913 \$ (3 836 \$)	/mois 3 991 \$	/mois 4 071 \$	/mois 4 152 \$
après 5 ans	4 241 \$ (4 158 \$)	4 326 \$	4 413 \$	4 501 \$

31 oct. 2004

/mois  
4 235 \$  
4 591 \$

3. Chef commis de garage

	3 déc. 2000	28 oct. 2001	27 oct. 2002	26 oct. 2003
début	/mois 3 978 \$ (3 900 \$)	/mois 4 058 \$	/mois 4 139 \$	/mois 4 222 \$
après 5 ans	4 314 \$ (4 229 \$)	4 400 \$	4 488 \$	4 578 \$

31 oct. 2004

/mois  
4 306 \$  
4 670 \$

Augmentation générale

3 déc. 2000	28 oct. 2001	27 oct. 2002	26 oct. 2003	31 oct. 2004
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Les salariés réguliers sur la liste d'ancienneté au 11 décembre 2000 et qui ont travaillé un minimum de 900 heures au cours de la période du 31 octobre 99 au 28 octobre 2000 ont droit à un montant de 2 347 \$. Les salariés qui ont travaillé moins de 900 heures ont droit à ce paiement au prorata des heures travaillées entre le 31 octobre 99 et le 28 octobre 2000.

Les salariés au service de la compagnie le 11 décembre 2000 ont droit à un montant égal à 2 % de leurs gains travaillés payés pour toutes les heures travaillées, entre le 29 octobre 2000 et le 11 décembre 2000.

• Primes

**Chef de groupe :** 0,20 \$/heure

**Horaire :**

0,50 \$/heure 

11 déc. 2000	28 oct. 2001
0,55 \$/heure	0,60 \$/heure

  
— entre 18 h et 6 h

2 \$/j 

11 déc. 2000	28 oct. 2001
2,20 \$/j	2,40 \$/j

  
— début après 12 h, salarié payé à la journée

4 \$/j 

11 déc. 2000	28 oct. 2001
4,40 \$/j	4,80 \$/j

  
— début après 18 h, salarié payé à la journée

**Boni de mise en disponibilité :**

1 jour de paie au taux régulier — salarié régulier mis en disponibilité au cours de la 1<sup>re</sup> semaine de décembre

2 jours de paie au taux régulier — salarié régulier mis en disponibilité entre le début de la 2<sup>e</sup> semaine complète de travail de décembre et le dernier jour ouvrable avant Noël

**N.B.** De plus, le salarié des opérations manuelles qui a travaillé 100 jours et plus avant Noël et durant la saison d'exploitation en cours a droit à 1 jour supplémentaire

**Transport du bois par camion :** 4 \$/j 11 déc. 2000 28 oct. 2001  
4,40 \$/j 4,80 \$/j  
 — chargement entre 18 h et 6 h

**Service de vanne :**  
 2 % du montant des ventes — 2 commis de camp responsables  
 3 % du montant des ventes — un seul commis de camp responsable

**Stabilité :**  
 2 jours de paie — salarié qui a travaillé 100 jours et plus durant la saison d'exploitation avant le 31 décembre sans perte d'ancienneté et qui a travaillé le dernier jour ouvrable de décembre et le premier jour ouvrable de janvier

1 jour de paie au taux régulier pour chacun des jours travaillés en janvier, maximum 4 jours payés — salarié régulier de retour au travail le 1<sup>er</sup> jour ouvrable lors de la réouverture des opérations en janvier, lorsqu'il y a eu mise en discontinuité d'exploitation durant la période des fêtes de Noël et du jour de l'An

• **Allocations**

**Habit de pluie :** 75 % du coût d'achat d'un habit de pluie/saison — salarié régulier

**Habit de travail d'hiver et «couvre-tout» :** 75 % du coût d'achat, 1 fois/an — salarié régulier opérateur de tracteur, de chargeuse, d'ébrancheuse, d'abatteuse, de niveleuse et de camion sableur, de camion-citerne, de fardier, transporteur, chargeuse à benne et homme de service

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis

**Uniformes :** fournis par l'employeur — personnel de cuisine

**Couvre-tout :** 3/an — mécanicien et aide-mécanicien

**Assurance contre l'incendie :** pleine valeur — outils du mécanicien remisés à l'endroit habituel

750 \$ maximum — effets personnels pour le salarié aux opérations manuelles et au service de la comptabilité

**Utilisation de la scie mécanique :** 16 \$/j — salarié affecté à la coupe conventionnelle des arbres

**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié régulier du service de la comptabilité

• **Congés annuels payés**

Saisons d'ancienneté	Durée	Indemnité
1 saison	2 sem.	4 %
4 saisons	3 sem.	6 %
9 saisons	4 sem.	8 %
(20) 18 saisons	5 sem.	10 %
(25) 23 saisons	6 sem.	12 %
35 saisons	7 sem.	14 %

\* Une saison d'ancienneté comprend un minimum de 100 jours continus de travail.

**Congés supplémentaires**

**SERVICE DE LA COMPTABILITÉ**

Le salarié régulier qui a 25 saisons et plus d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit aux vacances supplémentaires suivantes dans l'année où il atteint :

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	2 %
61 ans	2 sem.	4 %
62 ans	3 sem.	6 %
63 ans	4 sem.	8 %
64 ans	5 sem.	10 %

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**1. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

**2**

**Spartech Industries, contenants à parois minces, division de Spartech Canada inc. (Cookshire) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 221 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 114

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
 femmes : 45 ; hommes : 69

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

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

• **Date de signature :** 4 janvier 2001

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

**Équipe de fin de semaine**  
 12 heures/j, 24 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier et emballeur/inspecteur, 50 % des salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002
	/heure	/heure	/heure
début	10,33 \$ (10,03 \$)	10,61 \$	10,90 \$
après 24 mois	14,26 \$ (13,84 \$)	14,65 \$	15,05 \$

## 2. Outilleur, électromécanicien et autres occupations

	1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002
début	/heure 17,00 \$ (16,50 \$)	/heure 17,46 \$	/heure 17,94 \$
après 12 mois	17,39 \$ (16,88 \$)	17,86 \$	18,36 \$

**N.B.** Le taux d'embauche pour un nouveau salarié ne sera pas inférieur à 85 % du minimum de la classe pour toute la durée de sa période de probation. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juin 2000	1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002
3 %	2,7 %	2,7 %

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> juin 2000 au 4 janvier 2001.

### • Indemnité de vie chère

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

**Indice de base :** 2000 — mai 2000  
2001 — mai 2001  
2002 — mai 2002

### Mode de calcul

#### 2000

Un montant de 0,05 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC qui excède 3 %. Le changement dans l'IPC représente la variation entre l'indice de base et l'IPC publié chaque mois.

#### 2001 et 2002

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire sera payé pour toutes les heures payées au cours de la période suivant immédiatement chaque augmentation de 1 % qui excède 3 % de l'IPC pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année de contrat. Le paiement aura lieu les 1<sup>er</sup> juillet 2001, 1<sup>er</sup> juillet 2002 et 1<sup>er</sup> juillet 2003 respectivement.

### • Primes

**Soir :** (0,25 \$) 0,32 \$/heure — de 16 h à 24 h

**Nuit :** (0,40 \$) 0,47 \$/heure — de 0 h à 8 h

#### Horaire rotatif :

(0,70 \$) 0,77 \$/heure — horaire de 5 jours ou moins

(1,25 \$) 1,32 \$/heure — horaire de plus de 5 jours

#### Chef d'équipe :

0,50 \$/heure — supervision de moins de (10) 8 salariés

1,00 \$/heure — supervision de (10) 8 salariés et plus

### • Allocations

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

	1 <sup>er</sup> juin 2001	1 <sup>er</sup> juin 2002
<b>Chaussures de sécurité :</b> (75 \$)	95 \$/an	100 \$/an
90 \$/an		

**Uniformes :** fournis par l'employeur 1 fois/an selon les modalités prévues— (préposé aux briquettes **R**) emballer inspecteur **N**, préposé aux moules, préposé aux encres, salarié d'entretien et d'usinage, chef d'équipe, salarié d'entrepôts, imprimeur, mouleur et aide d'atelier

### Outils personnels :

(100 \$) 125 \$/an — mouleur et salariés de la maintenance et de l'usine (50 \$) 75 \$/an — imprimeur

De plus, l'achat ou la réparation d'outils pneumatiques pour les mouleurs, «Impact et ratchet», et des outils de mesure pour l'usinage, micromètre et vernier, sont remboursés à 50 % par l'employeur.

### • Jours fériés payés

12 jours/an

### • Congés mobiles

3 jours/an ou 0,5 jour/320 heures régulières travaillées au cours de l'année précédente — salarié à l'emploi avant le 1<sup>er</sup> juin 2000

3 jours/an — nouveau salarié après 1 an de service

#### ÉQUIPE DE FIN DE SEMAINE

2 jours/an ou 0,33 jour/17 jours travaillés au cours de l'année précédente — salarié à l'emploi avant le 1<sup>er</sup> juin 2000

2 jours/an — nouveau salarié après 1 an de service

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée bénéficie du temps nécessaire pour aller voir son médecin ; à moins d'exception, ce congé est de 0,5 jour/mois.

La salariée a droit à un congé sans solde de 20 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation médicale.

Sur demande écrite, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 24 mois consécutifs au congé de maternité.

#### 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

#### 1. Régime de retraite

Cotisation **N** : à compter du 6 novembre 2000, l'employeur convient de verser au compte REER du Fonds de solidarité FTQ un montant équivalant à celui versé par le salarié qui a terminé sa période de probation, soit 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié et ce, jusqu'à un maximum de 3 \$/période de paie.

**Les Usines Huntingdon (Canada) Itée (Huntingdon)  
et  
Le Syndicat des salariés et salariées des Usines  
Huntingdon — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (220) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 30 % ; hommes : 70 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 29 février 2000
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2005
- **Date de signature :** 30 novembre 2000
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Équipe de fin de semaine**  
12 heures/j, 32 heures/sem. incluant une journée de 8 heures sur semaine

• **Salaires**

1. Aide général et autres occupations

1 <sup>er</sup> mars 2000	1 <sup>er</sup> mars 2001	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
/heure 11,82 \$ (11,52 \$)	/heure 12,14 \$	/heure 12,47 \$	/heure 12,82 \$	/heure 13,17 \$

2. Opérateur d'élargisseur et autres occupations, 20 salariés

1 <sup>er</sup> mars 2000	1 <sup>er</sup> mars 2001	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
/heure 12,12 \$ (11,82 \$)	/heure 12,44 \$	/heure 12,77 \$	/heure 13,12 \$	/heure 13,47 \$

3. Technicien en mécanique **N**

1 <sup>er</sup> mars 2000	1 <sup>er</sup> mars 2001	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
/heure 17,64 \$	/heure 17,96 \$	/heure 18,29 \$	/heure 18,64 \$	/heure 18,99 \$

**N.B.** Le taux du nouveau salarié sera de 1 \$/heure supérieur au taux du salaire minimum fixé par la loi. Après 30 jours, le salarié reçoit 1 \$/heure supplémentaire tous les 2 mois jusqu'à ce qu'il ait atteint le taux de la tâche. Dans tous les cas, le salarié recevra le taux de la tâche après 6 mois.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mars 2000	1 <sup>er</sup> mars 2001	1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004
0,30 \$/heure	0,32 \$/heure	0,33 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié permanent à l'emploi le 26 novembre 2000 a droit à la rétroactivité des salaires qui est versée au plus tard le 15 décembre 2000.

• **Primes**

**Soir :** (0,12 \$) 0,15 \$/heure

**Nuit :** (0,22 \$) 0,25 \$/heure

**Horaire de fin de semaine :** 33,3 % du taux régulier, samedi et dimanche

• **Allocations**

**Souliers de sécurité :** 1 paire/an, maximum (55 \$) 70 \$/an ; l'employeur peut fournir plus qu'une paire/an si le besoin en est démontré

**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

(14) 13 jours/an

• **Congés mobiles **N****

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,00 %
4 ans	2 sem.	5,25 %
5 ans	3 sem.	6,00 %
9 ans <b>N</b>	3 sem.	6,25 %
11 ans	3 sem.	7,00 %
13 ans <b>N</b>	3 sem.	7,25 %
14 ans	3 sem.	(8,0 %) 8,25 %
20 ans	4 sem.	(8,5 %) 8,75 %
23 ans	4 sem.	(9,0 %) 9,25 %
25 ans	4 sem.	(10,5 %) 10,75 %

**Paie supplémentaire **N****

Le salarié qui justifie de 25 ans de service reçoit 100 \$/an à la date anniversaire de son entrée en service.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a 20 semaines d'emploi dans les 12 mois précédant sa demande a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut quitter en tout temps à compter de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date probable de l'accouchement.

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

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

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

**2. Congé de paternité**

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

**3. Congé d'adoption**

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

#### 4. Congé parental

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf pour les soins dentaires qui est payée à 100 % par le salarié

##### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de (1,5 %) 2 % du taux horaire régulier du salarié et ce, pour toutes les heures travaillées.

4

**Abitibi-Consolidated inc., scierie Saint-Fulgence  
et  
Le Syndicat des salariés de la scierie Saint-Fulgence  
— CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 2 ; hommes : 148
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 25 septembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 24 septembre 2005
- **Date de signature :** 28 octobre 2000
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Ouvrier général et journalier commissionnaire, 30 salariés

**26 sept. 99 24 sept. 2000 30 sept. 2001 29 sept. 2002 28 sept. 2003**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
16,75 \$ (16,75 \$)	17,09 \$	17,43 \$	17,78 \$	18,14 \$

**26 sept. 2004**

/heure  
18,50 \$

2. Chef électricien

**26 sept. 99 24 sept. 2000 30 sept. 2001 29 sept. 2002 28 sept. 2003**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
22,23 \$ (22,23 \$)	22,67 \$	23,12 \$	23,58 \$	24,05 \$

**26 sept. 2004**

/heure  
24,53 \$

**N.B.** L'employeur s'engage à mettre en vigueur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, un boni de production **N**.

#### Augmentation générale

**24 sept. 2000 30 sept. 2001 29 sept. 2002 28 sept. 2003 26 sept. 2004**

2 % 2 % 2 % 2 % 2 %

#### Rétroactivité

Les salariés réguliers sur la liste d'ancienneté au 28 octobre 2000 et qui ont travaillé un minimum de 900 heures au cours de la période du 26 septembre 99 au 23 septembre 2000 ont droit à un montant de 2 000 \$. Les salariés qui ont travaillé moins de 900 heures ont droit à ce paiement au prorata des heures travaillées entre le 26 septembre 99 et le 23 septembre 2000.

Les salariés au service de la compagnie le 28 octobre 2000 ont droit à un montant égal à 2 % de leurs gains travaillés incluant les congés payés et les heures supplémentaires, excluant les vacances et la prime de soir et nuit pour la période du 24 septembre 2000 au 27 octobre 2000.

#### • Primes

**28 oct. 2000 30 sept. 2001**  
**Soir et nuit :** 0,50 \$/heure 0,55 \$/heure 0,60 \$/heure

**Chef d'équipe :** 0,75 \$/heure

**Changement de scies et de couteaux :** 2,5 heures payées au taux régulier majoré de moitié

#### • Allocations

**Bottes de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis

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

**Vêtements **N** :** 2 pantalons de travail/an et 2 chemises/an — affûteur

#### • Jours fériés payés

11 jours/an

#### • Congé mobile

1 jour/an — salarié qui a 1 an de service

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

##### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004
— salarié : (38 000 \$) 43 000 \$	45 000 \$	48 000 \$
— décès et mutilation accidentels : 50 % du montant de base		
— retraité : 5 000 \$		
— conjoint : 2 000 \$		
— enfant : 1 000 \$		

Il existe un régime d'assurance vie facultatif.

### 2. Assurance salaire

Prime : le salarié paie (50,19 \$) 51,34 \$/mois plus taxes

COURTE DURÉE

Prestation : (370 \$) 400 \$ net/sem. maximum pour une durée maximale de 52 semaines, intégré aux prestations d'assurance emploi après 6 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ; 8<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : (1 250 \$) 1 350 \$ net/mois, 1 400 \$ net/mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour une période maximale 5 ans

### 3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments ; 80 % des frais chiropratiques (25 \$) 30 \$/visite maximum, (25) 30 visites/famille, 40 \$/radiographie ; 80 % des frais de physiothérapie, massothérapie (15 \$) 20 \$/visite maximum, (12) 20 visites/famille ; remboursement après une franchise de 25 \$/personne ou 50 \$/famille

### 4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles selon le guide de l'année précédente ; 50 % des prothèses dentaires ; 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 500 \$ ; remboursement après une franchise de 25 \$/personne ou 50 \$/famille

### 5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**Formules d'affaires Data (Granby)**  
et  
**Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (121) 118
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 23 ; hommes : 95
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2003

- **Date de signature :** 11 décembre 2000

- **Durée normale du travail**

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

**Camionneur et aide-camionneur**

8,25 heures/j, 41,25 heures/sem.

- **Salaires**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 24 NOVEMBRE 93

1. Aide-assembleur et aide-pressier

	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	8,09 \$ (8,09 \$)	8,17 \$	8,25 \$	8,33 \$
max.	14,74 \$ (14,74 \$)	14,89 \$	15,19 \$	15,19 \$

2. Composition, presse, assemblage et mécanicien, 63 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,57 \$ (9,57 \$)	9,67 \$	9,77 \$	9,86 \$
max.	21,03 \$ (21,03 \$)	21,24 \$	21,67 \$	21,67 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 24 NOVEMBRE 93

1. Aide-assembleur et aide-pressier, 23 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,37 \$ (7,29 \$)	7,44 \$	7,52 \$	7,59 \$	7,69 \$
max.	13,53 \$ (13,26 \$)	13,53 \$	13,80 \$	13,80 \$	14,15 \$

**1<sup>er</sup> nov. 2002**

/heure  
7,78 \$  
14,15 \$

2. Composition, presse, assemblage et mécanicien

	1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> nov. 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> nov. 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	8,70 \$ (8,61 \$)	8,78 \$	8,87 \$	8,96 \$	9,07 \$
max.	19,31 \$ (18,93 \$)	19,31 \$	19,70 \$	19,70 \$	20,19 \$

**1<sup>er</sup> nov. 2002**

/heure  
9,18 \$  
20,19 \$

### Augmentation générale

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 24 NOVEMBRE 93

**2<sup>e</sup> année 3<sup>e</sup> année**

1 % 2 %

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 24 NOVEMBRE 93

**1<sup>re</sup> année 2<sup>e</sup> année 3<sup>e</sup> année**

2 % 2 % 2,5 %

## Montants forfaitaires

### SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 11 DÉCEMBRE 2000

Les salariés permanents sur la liste de paie le 11 décembre 2000 ont droit à un montant forfaitaire. Le montant est de 1 000 \$ pour le compagnon du groupe 1 et il est établi au prorata pour les autres classifications.

Les salariés permanents le 1<sup>er</sup> novembre 2001 ont droit à un montant forfaitaire. Le montant est de 555 \$ pour le compagnon du groupe 1 et il est établi au prorata pour les autres classifications.

#### • Primes

**Soir** : 0,90 \$/heure

**Nuit** : 1,25 \$/heure

#### • Allocations

**Chaussures de sécurité** : 80 \$/an

**Vêtements de travail** : 3 chemises/an et 3 pantalons/an — salarié de l'usine

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
2 ans	2 sem.	5,0 %
4 ans	2 sem.	6,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
6 ans	3 sem.	6,5 %
8 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	8,5 %
18 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	5 sem.	11,0 %
28 ans <sup>N</sup>	6 sem.	11,0 %

#### • 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. Toutefois, elle doit cesser de travailler à compter du 7<sup>e</sup> mois de grossesse, soit 90 jours précédant la date probable de l'accouchement.)

(La salariée doit reprendre son travail entre le 45<sup>e</sup> et le 60<sup>e</sup> jour suivant l'accouchement.)

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

##### 2. Congé de paternité

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

##### 3. Congé d'adoption

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

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

## 1. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire régulier, sans maximum

### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'à un maximum de 2 500 \$/mois

## 2. Assurance maladie

Frais assurés : chiropraticien et massothérapeute 20 \$/visite, maximum 375 \$/an ; psychologue 15 \$/visite, maximum 15 visites/an

## 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 7 % du salaire de base du salarié.

## 6

**Quebecor World Montréal, division de Quebecor World inc. (Montréal)**  
et  
**Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 Montréal — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 147

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 12 ; hommes : 135

• **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** : 13 novembre 2000

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

**Balayeur et nettoyeur**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**Horaire de 6 jours**  
34,5 heures/sem.

**Équipe de 12 heures**  
3 jours/sem., 34,5 heures/sem. payées pour 36 heures

#### • Salaires

1. Aide général, 61 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
début	/heure 9,93 \$ (9,69 \$)	/heure 10,18 \$	/heure 10,38 \$
après 12 mois	11,04 \$ (10,77 \$)	11,32 \$	11,54 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004**

/heure	/heure
10,64 \$	10,96 \$
11,83 \$	12,18 \$

**2. Électrotechnicien et mécanicien****1<sup>er</sup> janv. 2000 1<sup>er</sup> janv. 2001 1<sup>er</sup> janv. 2002 1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
23,44 \$	24,03 \$	24,51 \$	25,12 \$	25,87 \$
(22,87 \$)				

**Augmentation générale****1<sup>er</sup> janv. 2000 1<sup>er</sup> janv. 2001 1<sup>er</sup> janv. 2002 1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004**

2,5 %	2,5 %	2 %	2,5 %	3 %
-------	-------	-----	-------	-----

**• Primes**

	<b>13 nov. 2000</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2002</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>
<b>Soir et nuit :</b>	1,40 \$/heure	1,45 \$/heure	1,50 \$/heure
1,35 \$/heure			

**Disponibilité :**

55 \$/fin de semaine — électrotechnicien et mécanicien  
27,50 \$/j — lors des fins de semaine où il y a un jour férié avec des opérations ce jour-là

**Chef d'équipe :** 0,25 \$/heure

**• Allocations**

**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur lorsque requis

**Souliers de sécurité :**

	<b>1<sup>er</sup> janv. 2001</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2002</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>
80 \$/an maximum	85 \$/an	90 \$/an	95 \$/an

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 **(N)**, l'électrotechnicien et le mécanicien ont droit à :

<b>1<sup>er</sup> janv. 2001</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>
100 \$/an maximum	110 \$/an

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

**Licence «C» :** l'employeur paie les coûts relatifs à la licence «C» — électrotechnicien

**Outils brisés :** 1 000 \$/an maximum — division de la maintenance

**• Jours fériés payés**

10 jours/an

**• Congé mobile**

1 jour/an

**N.B.** Le congé non utilisé sera payé le 31 décembre.

**• Congés annuels payés**

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

**• Avantages sociaux****Assurance groupe**

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

**1. Assurance vie**

Indemnité :

- salarié : 2 fois le salaire
- décès et mutilation par accident : 2 fois le salaire annuel
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 3 000 \$

**2. Assurance salaire****COURTE DURÉE**

Le régime existant est maintenu en vigueur

Début : 1<sup>er</sup> jour, hospitalisation et **(N)** clinique externe, chirurgie d'un jour, soins ambulatoires

**LONGUE DURÉE**

Prestation : 900 \$ à 2 000 \$/mois maximum

**3. Assurance maladie**

Frais assurés : frais de psychologue 200 \$ à 500 \$/an

**4. Soins dentaires**

Frais assurés : frais d'orthodontie 1 000 \$ à 1 500 \$ à vie ; restauration majeure, prothèses, ponts et couronnes 2 000 \$/an

**5. Soins oculaires**

Frais assurés : 150 \$/24 mois/famille pour l'achat de lunettes de prescription, 225 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 et 300 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003

**6. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**7****Silicium Bécancour inc. (Bécancour)**

et

**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 184 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (145) 156

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 156

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

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

• **Date de signature :** 11 décembre 2000

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

## Horaire 6/3

moyenne de 37,33 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Manœuvre et nettoyeur

1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
/heure 20,09 \$ (19,50 \$)	/heure 20,64 \$	/heure 21,21 \$

#### 2. Préposé à la coulée/couleur, 36 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
/heure 22,06 \$ (21,42 \$)	/heure 22,67 \$	/heure 23,29 \$

#### 3. Technicien en instrumentation et contrôle

1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
/heure 24,87 \$ (24,15 \$)	/heure 25,55 \$	/heure 26,25 \$

**N.B.** Les taux de salaires du 1<sup>er</sup> mai 2003 et du 1<sup>er</sup> mai 2004 seront négociés.

Le nouveau salarié (reçoit 70 % du taux de salaire de sa classification pendant sa période de probation, 80 % du taux de salaire de sa classification jusqu'à ce qu'il accumule 24 mois de service) est rémunéré selon sa classification et selon un taux de salaire équivalant à 80 % du taux de salaire prévu et ce, pendant les 2 000 premières heures travaillées. Par la suite, il reçoit le taux prévu pour sa classification.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mai 2000	1 <sup>er</sup> mai 2001	1 <sup>er</sup> mai 2002
3 %	2,75 %	2,75 %

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 11 décembre 2000 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> mai 2000 au 11 décembre 2000. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 11 décembre 2000.

### • Primes

**Soir** : 0,65 \$/heure 1<sup>er</sup> mai 2003  
0,75 \$/heure

**Nuit** : (0,80 \$) 0,85 \$/heure 1<sup>er</sup> mai 2003  
0,90 \$/heure

**Dimanche** : (3,50 \$) 4 \$/heure

**Chef d'équipe** : taux de salaire équivalant à celui versé au salarié le mieux rémunéré sous sa responsabilité majoré de 2 \$

### • Allocations

**Outils** : 300 \$/an — technicien à l'entretien

**Habillement et vêtements de travail** : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

**Habit d'hiver** [N] : 100 \$/an

### • Jours fériés payés

10 jours/an

### • Congés mobiles

4 jours/an

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
2 ans [N]	3 sem.	6 %
6 ans	4 sem.	8 %
10 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

(SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 94 [R])

(Années de service Durée Indemnité)

( 1 an)	(2 sem.)	(4 %)
( 2 ans)	(3 sem.)	(6 %)
(10 ans)	(4 sem.)	(8 %)

### Paie supplémentaire

Le salarié a droit à un boni de vacances de 100 \$/semaine à laquelle il a droit.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de paternité

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

#### 2. Congé d'adoption

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

#### 3. Congé parental

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

#### 1. Assurance vie

Indemnité :  
— conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$  
— enfant : (2 500 \$) 5 000 \$  
— retraité : (5 000 \$) 10 000 \$

#### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du taux de salaire régulier du salarié et ce, pour une période maximale de 6 mois

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ; 3<sup>e</sup> jour, maladie

**N.B.** Toutefois, si le salarié s'absente 5 jours ouvrables consécutifs et plus pour la même maladie, il reçoit l'indemnité à compter de la 1<sup>re</sup> journée d'absence.

LONGUE DURÉE

Il existe une assurance salaire de longue durée.

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de podiatre, chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, physiothérapeute et thérapeute en réadaptation jusqu'à un maximum de ces frais regroupés de 1 000 \$/an/personne et 2 000 \$/ an/famille

**N.B.** L'assurance maladie est modifiée pour ajouter dans les frais assurés le remboursement d'une infirmière en soins de pieds selon les modalités prévues.

#### 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais selon le tarif en vigueur au cours de l'année précédant les soins.

#### 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

De plus, l'employeur verse dans un REER collectif 3 % du salaire de base du salarié qui a 12 mois de service et plus.

8

**Société en commandite T & B Commander Itée**  
usine Saint-Jean-sur-Richelieu  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9065**  
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (318) 419
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 160 ; hommes : 259
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2000  
**Échéance de la présente convention :** 31 août 2005
- **Date de signature :** 13 décembre 2000
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Assemblage, emballage et autres occupations, 94 salariés

	1 <sup>er</sup> sept. 2000	1 <sup>er</sup> sept. 2001	1 <sup>er</sup> sept. 2002
	/heure	/heure	/heure
début	10,54 \$ (10,28 \$)	10,80 \$	11,07 \$
après 30 mois (après 42 mois)	13,17 \$ (13,14 \$)	13,50 \$	13,84 \$
	1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2004	
	/heure	/heure	
	11,40 \$	11,74 \$	
	14,26 \$	14,69 \$	

2. Électronicien licence A-2

	1 <sup>er</sup> sept. 2000	1 <sup>er</sup> sept. 2001	1 <sup>er</sup> sept. 2002
	/heure	/heure	/heure
début	18,50 \$ (18,05 \$)	18,96 \$	19,43 \$
après 30 mois (après 60 mois)	23,09 \$ (23,03 \$)	23,67 \$	24,26 \$

1<sup>er</sup> sept. 2003 1<sup>er</sup> sept. 2004

/heure	/heure
20,01 \$	20,61 \$
24,99 \$	25,74 \$

**N.B.** Restructuration salariale au 1<sup>er</sup> septembre 2000.

#### Augmentation générale

1<sup>er</sup> sept. 2000 1<sup>er</sup> sept. 2001 1<sup>er</sup> sept. 2002 1<sup>er</sup> sept. 2003

2,5 %	2,5 %	2,5 %	3 %
-------	-------	-------	-----

1<sup>er</sup> sept. 2004

3 %

#### Montant forfaitaire

Un montant de 300 \$ sera remis le 1<sup>er</sup> septembre 2003 aux salariés réguliers actifs.

#### • Primes

**Soir :** (0,56 \$) 0,60 \$/heure

1<sup>er</sup> sept. 2003  
0,66 \$/heure

**Nuit :** (0,70 \$) 0,80 \$/heure

1<sup>er</sup> sept. 2003  
0,90 \$/heure

**Chef de groupe :** 5 % du taux horaire

**N.B.** Cette prime est abolie le 25 mai 2001.

**Responsable au développement** **N**: 5 % du taux de la classification

#### • Allocations

**Bottines ou souliers de sécurité :** 1 paire/an, (90 \$) 120 \$ maximum

**N.B.** L'opérateur de machine de placage et le soudeur préposé à l'entretien pourront obtenir une 2<sup>e</sup> paire aux mêmes conditions lorsque requis

**Outils brisés :** remplacement lorsque requis — ajusteur, électricien, électronicien, graisseur, homme de service, machiniste, magasinier, mécanicien et ouilleur monteur

**Verres correcteurs de sécurité :** fournis par l'employeur lorsque requis

#### • Jours fériés payés

(11 jours + 2 demi-journées) 13 jours/an

#### • Congé mobile

1 jour/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem. + 1 jour	4,4 %
5 ans	3 sem. + 1 jour	6,4 %
10 ans	4 sem. + 1 jour	8,4 %
20 ans	5 sem. + 1 jour	12,4 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler (8) 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement et le retour au travail doit s'effectuer dans les 18 mois après la date de l'accouchement.

##### 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 avec quelques modifications.

##### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié à l'emploi le 1<sup>er</sup> septembre 97

55 ans et plus au 1<sup>er</sup> septembre 97 : 7 500 \$

40 à 54 ans au 1<sup>er</sup> septembre 97 : 5 000 \$

40 ans et moins au 1<sup>er</sup> septembre 97 : 2 000 \$

— retraité : (7 500 \$) 2 000 \$

##### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de (0,32 \$) 0,40 \$/heure régulière travaillée incluant les vacances et les jours fériés, 0,47 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2001 et 0,50 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003.

9

**Crane Canada inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)**

**Poterie du Québec**

**et**

**L'Union internationale des travailleurs du verre, mouleur, poterie, plastique et autres, local 78 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (178) 184
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 184
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 14 mars 2000
- **Échéance de la présente convention** : 14 mars 2005
- **Date de signature** : 9 novembre 2000
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues — fours**  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Concierge et journalier

**10 sept. 2000 15 mars 2001 15 mars 2002 15 mars 2003 15 mars 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
12,35 \$	12,70 \$	13,10 \$	13,50 \$	13,95 \$
(12,05 \$)				

2. Couleur, préposé aux fours, 53 salariés

**10 sept. 2000 15 mars 2001 15 mars 2002 15 mars 2003 15 mars 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
16,96 \$	17,31 \$	17,71 \$	18,11 \$	18,56 \$
(16,66 \$)				

3. Électricien « A2 »

**10 sept. 2000 15 mars 2001 15 mars 2002 15 mars 2003 15 mars 2004**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
19,25 \$	19,60 \$	20,00 \$	20,40 \$	20,85 \$
(18,95 \$)				

##### Augmentation générale

**10 sept. 2000 15 mars 2001 15 mars 2002 15 mars 2003 15 mars 2004**

0,30 \$/heure 0,35 \$/heure 0,40 \$/heure 0,40 \$/heure 0,45 \$/heure

#### • Primes

**Soir** : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

**15 mars 2001 15 mars 2002**

0,70 \$/heure 0,75 \$/heure

**15 mars 2003 15 mars 2004**

0,80 \$/heure 0,85 \$/heure

**Nuit** : (0,70 \$) 0,80 \$/heure

**15 mars 2001 15 mars 2002**

0,90 \$/heure 0,95 \$/heure

**15 mars 2003 15 mars 2004**

1 \$/heure 1,05 \$/heure

**Chef d'équipe et/ou [N] formateur** : 1 \$/heure

##### Dimanche :

50 % du taux horaire régulier — entre (19 h le samedi) 7 h le dimanche et (19 h le dimanche) 7 h le lundi, opérations continues

**Nettoyage ou réparation de fourneaux** : 100 % du taux régulier — salarié qui doit travailler en dedans des fourneaux lorsqu'ils sont en fonction

**Nettoyage ou travail au-dessus des fourneaux en opération** : 1 \$/heure — salarié effectuant du nettoyage à l'intérieur des réservoirs à glaise liquide, des puits de brassage de glaise liquide, des réservoirs de brassage à émail blanc, des mélangeurs, des puits de reposage et des chambres de combustion des bouilloires et personnel de l'entretien lorsqu'il travaille au-dessus des fourneaux en opération

**N.B.** La prime s'applique dans le cas de travail exécuté dans un tunnel de service d'une hauteur inférieure à 5 pieds.

#### • Allocations

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

**Souliers de sécurité** : 100 % du coût jusqu'à un maximum (80 \$) 100 \$, 1 fois/9 mois de travail, 110 \$ à compter du 15 mars 2003

**Verres de sécurité prescrits** : (60 \$) 75 \$/an maximum, 80 \$ à compter du 15 mars 2003 et le remplacement si nécessaire tous les 12 mois ; le montant annuel présentement en vigueur peut être accumulé pour une période maximale de 36 mois

#### • Jours fériés payés

11 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2000	2001-2005		
1 an	1	10 jours	4,0 %
5 ans	5	15 jours	6,0 %
—	10 <b>N</b>	16 jours	6,4 %
—	11 <b>N</b>	17 jours	6,8 %
—	12 <b>N</b>	18 jours	7,2 %
13 ans	13	20 jours	8,0 %
24 ans	24	25 jours	10,0 %
—	32 <b>N</b>	30 jours	12,0 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité **N**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

### 2. Congé d'adoption **N**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (0,66 \$) 0,68 \$/heure travaillée/salarié, 0,70 \$/heure à compter du 15 mars 2001, 0,72 \$/heure à compter du 15 mars 2002, 0,74 \$/heure à compter du 15 mars 2003 et 0,76 \$/heure à compter du 15 mars 2004

### 1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

## 10

**Les Industries mondiales Armstrong Canada Ltée (Montréal)**  
**et**  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8516**  
 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (215) 165

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
 hommes : 165

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 24 juillet 2000

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

• **Date de signature** : 15 décembre 2000

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

**Équipe de fin de semaine**  
 24 heures/fin de semaine

## • Salaires

### 1. Nettoyeur

24 juill. 2000	23 juill. 2001	22 juill. 2002
/heure	/heure	/heure
16,18 \$ (15,82 \$)	16,56 \$	17,06 \$

### 2. Opérateur de ligne/département résidentiel et autres salariés, 44 salariés

24 juill. 2000	23 juill. 2001	22 juill. 2002
/heure	/heure	/heure
18,63 \$ (18,22 \$)	19,07 \$	19,64 \$

### 3. Coordonnateur de secteur en électronique/division génie **N**

24 juill. 2000	23 juill. 2001	22 juill. 2002
/heure	/heure	/heure
23,69 \$	24,25 \$	24,98 \$

### Augmentation générale

24 juill. 2000	23 juill. 2001	22 juill. 2002
2,25 %	2,35 %	3 %

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 24 juillet 2000 au 11 décembre 2000.

## • Primes

**Après-midi** : (0,55 \$) 0,60 \$/heure

**22 juill. 2002**  
0,65 \$/heure

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

**22 juill. 2002**  
0,90 \$/heure

**Participation** : (0,45 \$)  
0,55 \$/heure

**23 juill. 2001**    **22 juill. 2002**  
0,60 \$/heure    0,65 \$/heure

— salarié qui participe à des activités qui dépassent la description de sa tâche régulière dans les secteurs de santé-sécurité et environnement, qualité, contrôle statistique du procédé, formation et méthode de travail, entretien et efficacité du procédé.

## • Allocations

**Outils** : remboursement de 75 % pour l'achat d'outils, maximum (150 \$) 250 \$/an — salarié admissible à la division génie

**Vêtements de travail** : fournis par l'employeur lorsque requis ; les habits fournis en location au salarié de la division génie sont nettoyés aux frais de l'employeur

**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur lorsque requis

**Bottes ou chaussures de sécurité **N**** : 1 paire/an payée à 100 % par l'employeur  
 — salarié d'usine

**N.B.** L'employeur paie le coût des bottes de sécurité d'hiver aux salariés qui doivent parfois travailler à l'extérieur et qui occupent un poste dans la division de l'ingénierie ou de l'expédition. Les salariés admissibles au paiement de ces bottes pourront les changer aux frais de l'employeur au maximum 1 fois/4 ans ou changer les feutres 1 fois/2 ans ou au besoin.

**Lunettes de sécurité de prescription** **N** : 1 paire/2 ans ou au besoin

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congé mobile** **N**

1 jour/an, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
1 an	2 sem.	(4 %)	4,30 %
5 ans	3 sem.	(6 %)	6,45 %
10 ans	4 sem.	(8 %)	8,60 %
20 ans	5 sem.	(10 %)	10,75 %
28 ans	6 sem.	(12 %)	12,90 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité** **N**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié est à l'emploi depuis 60 jours civils

**2. Congé d'adoption** **N**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié est à l'emploi depuis 60 jours civils

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

Prime : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, le salarié paie 5,25 \$/protection individuelle, 6,25 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et 7,25 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2003 ; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, 9,25 \$/protection familiale, 10,25 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et 11,25 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2003

**1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$

**2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire de base hebdomadaire jusqu'à un maximum de 500 \$/sem., 550 \$/sem. au 23 juillet 2001 et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 2 500 \$/mois maximum à compter du 23 juillet 2001

**3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement des médicaments au moyen d'une carte de paiement direct après une franchise de 10 \$/protection individuelle et 20 \$/protection familiale pour les parties A, B, C et D, sans franchise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 ; remboursement à 80 % du coût des frais des remboursements pour les services de praticiens reconnus antérieurement jusqu'à un maximum de 300 \$/praticien/année civile, 400 \$/praticien au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et 500 \$/praticien au 1<sup>er</sup> janvier 2002 ; à compter du 25 juillet 2000, remboursement des frais pour les services d'une infirmière privée, maximum 25 000 \$/an ; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, remboursement à 85 % du coût des lunettes, lentilles de contact

et de chirurgie, maximum 150 \$/personne assurée/24 mois ; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, remboursement pour les services d'un massothérapeute, maximum 150 \$ ; à compter du 23 juillet 2003, le maximum viager pour les parties B, C et D ne s'appliquera plus, mais celui pour les soins d'urgence à l'extérieur de la province demeurera à 14 000 \$

**4. Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement des frais selon le tarif courant ; remboursement des frais admissibles engagés dans une même année d'indemnisation pour les soins des parties A, B, C et D et E pour l'assuré et chacune des personnes à charge, maximum 1 000 \$/an, 1 250 \$/an au 23 juillet 2001, 1 500 \$/an au 22 juillet 2002 ; au 23 juillet 2001, remboursement à 50 % des dépenses pour services d'endodontie en tenant compte du maximum prévu ; au 22 juillet 2002, remboursement à 50 % des prothèses dentaires en tenant compte du maximum prévu

**5. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse dans un REER du Fonds de solidarité 0,10 \$/heure travaillée/salarié et 0,16 \$/heure travaillée sur un horaire normal pour le salarié de l'équipe de fin de semaine.

Il existe un autre régime de retraite.

**11**

**Entourage Solutions technologiques inc. (plusieurs régions du Québec)**  
et  
**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (651) 1105
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 2 % ; hommes : 98 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** technique
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2004
- **Date de signature :** 23 novembre 2000
- **Durée normale du travail**  
8 ou **N** 10 heures/j, 40 heures/sem.  
**Salariés à temps partiel**  
(8 heures/j, minimum 24 heures/sem. et maximum 40 heures/sem.) 8 ou **N** 10 heures/j, minimum 48 heures/période de paie et maximum 80 heures/période de paie  
EN TOUT TEMPS PENDANT L'ANNÉE  
**Salariés à plein temps**  
L'employeur peut, dans un territoire d'équipe, réduire les heures de travail à 36 heures/sem.

### Salariés à temps partiel

L'employeur peut, dans un territoire d'équipe, réduire les heures de travail à 32 heures/période de paie et les augmenter jusqu'à un maximum de 72 heures/période de paie

#### • Salaires

##### 1. Câbleur

23 nov. 2000	
	/heure
début	11,20 \$ (11,20 \$)
après 54 mois (après 48 mois)	15,70 \$ (15,20 \$)

##### 2. Technicien, 1 029 salariés

23 nov. 2000		1 <sup>er</sup> oct. 2001	
	/heure		/heure
début	12,20 \$		12,20 \$ (12,20 \$)
après 42 mois (après 36 mois)	18,20 \$ (17,20 \$)	après 48 mois	19,10 \$

  

1 <sup>er</sup> oct. 2002		1 <sup>er</sup> oct. 2003	
	/heure		/heure
après 54 mois	12,20 \$ 19,90 \$	après 60 mois	12,20 \$ 20,80 \$

#### Allocations

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

#### • Jours fériés payés

9 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service			Durée	Indemnité
2000	2001	2002		
1 an	1	1	2 sem.	taux régulier ou 4 %
—	5 <b>N</b>	5	3 sem.	taux régulier ou 6 %
(10 ans)	—	10 <b>N</b>	(3 sem.)	(taux régulier)
—	—	—	4 sem.	taux régulier ou 6 %

**N.B.** Le salarié permanent à temps partiel qui a 1 an d'ancienneté a droit à 24 heures payées/sem. de vacances ou 2 %/semaine de vacances.

Le salarié à plein temps et le salarié à temps partiel qui prennent leurs vacances dans une période où la semaine de travail est réduite ont droit respectivement à une rémunération équivalant à 40 heures/sem. et 24 heures/sem. même si leurs heures de travail sont réduites.

#### • Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et ses règlements.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur.

##### 1. Congés de maladie

Les 3 premiers jours prévus à l'horaire de travail sont rémunérés à 66,67 % du salaire régulier et les jours d'absence suivants prévus à l'horaire de travail sont rémunérés à 80 % du salaire régulier et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne 7 jours civils d'absence.

### 2. Régime de retraite

Il existe un REER collectif.

## 12

### Loto-Québec (Montréal et Québec) et

### Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Loto-Québec — CSN

#### • Nombre de salariés de l'unité de négociation : 425

#### • Répartition des salariés selon le sexe femmes : 268 ; hommes : 157

#### • Statut de la convention : renouvellement

#### • Catégorie de personnel : bureau et hors bureau

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

#### • Échéance de la présente convention : 30 juin 2005

#### • Date de signature : 6 décembre 2000

#### • Durée normale du travail

##### Bureau

7 heures/j, 35 heures/sem.

##### Ouvriers

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

##### Autres horaires

40 heures ou moyenne de 40 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Téléphoniste réceptionniste

	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	24 253 \$ (24 253 \$)	24 856 \$	25 477 \$
éch. 3	25 404 \$ (25 404 \$)	26 043 \$	26 701 \$

##### 2. Agent de bureau classe 10, 170 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	24 253 \$ (24 253 \$)	24 856 \$	25 477 \$
éch. 7	29 714 \$ (29 714 \$)	30 463 \$	31 230 \$

##### 3. Technicien en administration classe 5

	1 <sup>er</sup> juill. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	40 726 \$ (40 726 \$)	41 749 \$	42 790 \$
éch. 3	43 941 \$ (43 941 \$)	45 037 \$	46 169 \$

#### Augmentation générale

1<sup>er</sup> janv. 2001 1<sup>er</sup> janv. 2002

2,5 % 2,5 %

**N.B.** Mêmes augmentations que celles prévues dans les secteurs public et parapublic pour 2003, 2004 et 2005

• **Primes**

**Soir :** 0,59 \$/heure

<u>1<sup>er</sup> janv. 2001</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2002</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2003</u>
0,60 \$/heure	0,62 \$/heure	0,64 \$/heure

1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005

0,66 \$/heure 0,68 \$/heure

**Nuit :** (0,59 \$)  
0,83 \$/heure

<u>1<sup>er</sup> janv. 2001</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2002</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2003</u>
0,85 \$/heure	0,87 \$/heure	0,90 \$/heure

1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005

0,93 \$/heure 0,96 \$/heure

**Chef d'équipe :** (0,67 \$)  
0,70 \$/heure

<u>1<sup>er</sup> janv. 2001</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2002</u>
0,72 \$/heure	0,74 \$/heure

**Fin de semaine :** (2,25 \$)  
2,34 \$/heure

<u>1<sup>er</sup> janv. 2001</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2002</u>
2,40 \$/heure	2,46 \$/heure

— lors d'une 2<sup>e</sup> fin de semaine consécutive, salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement les fins de semaine

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

• **Allocations**

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

**Bureau à domicile :** (36 \$)  
38 \$/mois

<u>1<sup>er</sup> janv. 2001</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2002</u>
39 \$/mois	40 \$/mois

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	traitement régulier
17 ans	21 jours	traitement régulier
19 ans	22 jours	traitement régulier
21 ans	23 jours	traitement régulier
23 ans	24 jours	traitement régulier
25 ans	25 jours	traitement 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 après le début de la 20<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, la salariée bénéficie d'un congé avec traitement d'une durée maximale de 4 jours.

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.

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 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 pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé.

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

**SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

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

La salariée à temps partiel qui remplit les mêmes conditions 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

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 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 congé prévu, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

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

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, la ou le salarié peut convertir ce congé sans solde en un congé avec traitement.

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.

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 à son déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 10 semaines.

#### 4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans prévu peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues dans les 70 semaines qui suivent la naissance ou l'adoption.

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

### • Avantages sociaux

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié qui travaille 75 % et plus du temps plein : 6 400 \$  
— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein : 3 200 \$

#### 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 9,6 jours. Les jours non utilisés sont remboursés au 31 mars de chaque année à raison de 1/260<sup>e</sup> du traitement applicable/jour non utilisé.

#### 3. Assurance salaire

Prestation : 80 % du taux de traitement pour une période maximale de 52 semaines (et 66,67 % du traitement pour une période supplémentaire de 52 semaines **(R)**)

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

#### 4. Assurance maladie

Prime : (l'employeur paie pour tout salarié le moindre de 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle ou le double de la cotisation versée par le salarié) payée à 50 % par l'employeur

#### 5. Régime de retraite

Le salarié est régi par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires RRF ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics RREGOP, selon le cas.

### • Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 19 ; hommes : 81

### • Statut de la convention : renouvellement

### • Catégorie de personnel : policiers

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

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

### • Date de signature : 20 décembre 2000

### • Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Section patrouille, section prévention communautaire du crime, agent de sécurité routière, conseiller en mesures d'urgence, agent de liaison à la cour du Québec, sergent à l'identité judiciaire, agent aux renseignements criminels et sergent détective**

cycle de 35 jours comportant 21 jours de travail de 9 heures/j et 14 jours de congé hebdomadaire

### • Salaires

#### 1. Policier classe 2

	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	11,83 \$ (9,92 \$)	12,07 \$	12,37 \$
éch. 6 (éch. 7)	20,29 \$ (19,84 \$)	20,69 \$	21,21 \$

#### 2. Policier classe 1, 75 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	12,44 \$ (12,169 \$)	12,69 \$	13,01 \$
éch. 7	27,92 \$ (27,302 \$)	28,47 \$	29,19 \$

#### 3. Sergent et sergent détective

	1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	28,74 \$ (28,109 \$)	29,32 \$	30,05 \$
éch. 3	30,84 \$ (30,16 \$)	31,46 \$	32,24 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2000	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002
2,25 %	2 %	2,5 %

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 20 décembre 2000.

### • Primes

**Soir** : 2,5 % du taux horaire maximum de l'échelle des constables classe 1

— entre 17 h 30 et 24 h, salarié qui travaille sur la relève intermédiaire ou sur un horaire modifié de 19 h à 4 h ; salarié qui travaille sur un horaire rotatif pour chaque heure régulière effectuée

**Nuit** : 3,5 % du taux horaire maximum de l'échelle des constables classe 1

— entre 0 h et 4 h, salarié qui travaille sur la relève intermédiaire ou sur un horaire modifié de 19 h à 4 h ; salarié qui travaille sur un horaire rotatif pour chaque heure régulière effectuée

**Instructeur :** 10 \$/sem.

**Ancienneté :**

Service	Indemnité*
5 ans	0,20 %
10 ans	0,40 %
15 ans	0,60 %
20 ans	0,80 %
25 ans	1,00 %
30 ans	1,20 %
35 ans	1,40 %

\* Appliqué sur le salaire annuel maximum de l'échelle des constables.

• **Allocations**

**Uniformes :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Vêtements :**

1 295 \$ maximum/an — policier qui travaille régulièrement en civil  
6,20 \$/j — salarié qui travaille occasionnellement en civil

• **Jours fériés payés**

14 jours + 2 demi-journées/an

120 heures, sauf la fête nationale, dont 70 heures sont débitées en compensation pour la réduction effective de la durée de la semaine normale de travail — salarié de l'horaire 35-21-14

**N.B.** Les heures non utilisées sont payées au taux horaire régulier à la 1<sup>re</sup> période complète de paie de décembre.

• **Congés annuels payés**

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier
3 ans	3 sem.	taux régulier
8 ans	4 sem.	taux régulier
15 ans	4 sem. + 3 jours	taux régulier
16 ans	4 sem. + 4 jours	taux régulier
17 ans	5 sem.	taux régulier
24 ans	5 sem. + 1 jour	taux régulier
25 ans	5 sem. + 2 jours	taux régulier
26 ans	5 sem. + 3 jours	taux régulier
27 ans	5 sem. + 4 jours	taux régulier
28 ans	6 sem.	taux régulier

**SALARIÉ SUR HORAIRE 35-21-14**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	9 jours	taux régulier
3 ans	13 jours	taux régulier
8 ans	18 jours	taux régulier
15 ans	21 jours	taux régulier
16 ans	22 jours	taux régulier
24 ans	23 jours	taux régulier
25 ans	24 jours	taux régulier
26 ans	25 jours	taux régulier
27 ans	26 jours	taux régulier
28 ans	27 jours	taux régulier

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

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

Lors d'une complication de grossesse ou d'un danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt de travail dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

La salariée peut s'absenter pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

**SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

La salariée régulière qui a accumulé 12 mois de service continu à la date prévue de son accouchement a droit, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, à une indemnité égale à 95 % de son salaire ; pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance emploi, elle a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie de prestations de maternité ; pour la semaine qui suit la période, la salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire.

La salariée régulière qui, à la date du début de son congé de maternité ne compte pas 12 mois de service continu et qui bénéficie de l'indemnité ci-dessus mentionnée en raison du service continu qu'elle aura prétendument acquis à la date prévue de son accouchement, doit rembourser à l'employeur la totalité de cette indemnité si elle ne revient pas en service actif chez l'employeur pour une durée au moins égale à la différence entre, d'une part, 12 mois de service continu et, d'autre part, la durée de son service continu à la date du début de son congé de maternité.

De plus, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé à temps complet ou un congé à demi-temps d'une durée maximale de 2 ans après la date d'accouchement. Dans le cas de la salariée soumise à un horaire modifié, le congé à demi-temps correspond à un congé de 10 jours dans un cycle de 21 jours de travail.

La salariée régulière qui devient admissible à un congé de maternité alors qu'elle bénéficie déjà de la prolongation d'une durée maximale de 2 ans a droit à un nouveau congé selon les mêmes dispositions, mais pour une durée de prolongation limitée à 6 mois à la suite du nouveau congé de maternité.

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés pour le salarié qui compte 60 jours de service continu

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés pour le salarié qui compte 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 le salarié 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 prolonger son congé parental par un congé à temps complet ou un congé à demi-temps d'une durée maximale de 2 ans après la date du début du congé parental d'adoption. Dans le cas de la ou du salarié soumis à un horaire modifié, le congé à demi-temps correspond à un congé de 10 jours dans un cycle de 21 jours de travail.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

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

#### RÉGIME DE BASE

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

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 2 fois le salaire annuel
- décès accidentel : 2 fois le salaire annuel

#### 2. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : 100 % du salaire régulier pour une période maximale de 25 semaines

Début : après le délai de carence de 40 heures d'absence

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel sans excéder 90 % du salaire net du salarié à la date du début de l'invalidité avec indexation maximale du moins élevé de 5 % ou de l'indice des rentes du RRQ et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge normal de la retraite

Début : après 26 semaines d'invalidité

#### 3. Assurance maladie

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

Au début de la 1<sup>re</sup> période de paie de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 120 heures non cumulatives d'une année à l'autre.

À compter de 2001 **(N)**, pour chaque heure de maladie non prise, le salarié reçoit une compensation équivalant à 20 % du salaire régulier qu'il reçoit lorsqu'il est au travail et ce, pour chaque heure de maladie non prise. Cette compensation est payée au cours du mois de janvier de l'année suivante.

#### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 4,6 % du salaire du salarié

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, tout nouveau salarié participant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 devra verser pendant 5 ans, 8 % de son salaire. L'employeur s'engage à verser un montant égal à celui du nouveau participant.

Par la suite, l'employeur et le salarié pourront bénéficier de congés de cotisations, complets ou partiels, en conformité avec les dispositions prévues.

**La Ville de Longueuil  
et  
Le Syndicat des employés de bureau, techniciens et  
professionnels de la Ville de Longueuil SCFP, section  
locale 306 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (280) 290
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique, professionnel et employés de piscine
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002
- **Date de signature :** 14 décembre 2000
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 33,75 heures/sem. ou 40 heures/sem.

**Salarié de la division des bibliothèques, direction du loisir, de la culture et N de la vie communautaire et direction de la cour municipale à semaine réduite**  
25 heures/sem. minimum

**Préposé aux télécommunications et préposé au traitement des données à la direction de la police**  
moyenne de 40 heures/sem.

**Préposé aux stationnements [N]**  
moyenne entre 30 et 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Dactylo grade 1

	2 janv. 2000	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	435,08 \$ (424,47 \$)	445,96 \$	457,11 \$
max.	518,97 \$ (506,31 \$)	531,94 \$	545,24 \$

2. Préposé au traitement des données, commis à l'administration et autres occupations, 60 salariés

	2 janv. 2000	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	499,26 \$ (487,08 \$)	511,74 \$	524,53 \$
max.	599,23 \$ (584,61 \$)	614,21 \$	629,56 \$

3. Chargé de projet informatique

	2 janv. 2000	31 déc. 2000	30 déc. 2001
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	845,50 \$ (824,88 \$)	866,64 \$	888,31 \$
max.	1 035,83 \$ (1 010,57 \$)	1 061,73 \$	1 088,27 \$

**Augmentation générale**

2 janv. 2000	31 déc. 2000	30 déc. 2001
2,5 %	2,5 %	2,5 %

**Rétroactivité**

Le salarié qui est à l'emploi de la Ville depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 ainsi que le salarié retraité ou décédé depuis cette date ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées ou payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 14 décembre 2000.

- **Primes**

**Quart :** 3,5 % du taux horaire maximum prévu pour la classe 5 — salarié dont la journée de travail débute après 12 h et à compter du 11<sup>e</sup> mois de travail pour l'auxiliaire de bibliothèque

**N.B.** Le salarié qui bénéficie sur une base régulière de la prime de quart continue d'en bénéficier les jours fériés et pendant les vacances.

**Disponibilité :** 10 % du salaire régulier hebdomadaire pour chaque semaine complète de mise en disponibilité — salarié de la direction de l'informatique et [N] préposé aux parcs de stationnement

**Chef de groupe :** le plus avantageux de 5,75 % du maximum de la classe de salaire supérieure suivante ou le minimum de la nouvelle classe — salarié qui en plus d'effectuer son travail régulier est requis de diriger plus de deux salariés sur une base temporaire

**Ancienneté :**

Service	Congés
5 ans	0,6 jour
10 ans	1,2 jour
15 ans	1,8 jour
20 ans	2,4 jours
25 ans	3,0 jours
30 ans	3,6 jours
35 ans	4,2 jours

**Boni d'assiduité :**

Le 31 décembre de chaque année, le solde inutilisé des crédits pour cause de maladie est versé au salarié selon les mêmes principes que ceux énoncés pour la prime d'ancienneté.

**Rétention :**

(10 % du taux régulier du 1<sup>er</sup> mars 99 au 1<sup>er</sup> mars 2000) 10 % du taux régulier du 19 octobre 2000 au 28 décembre 2002 — analyste en informatique

(10 % du taux régulier du 1<sup>er</sup> mars 99 au 1<sup>er</sup> mars 2000) 15 % du taux régulier du 19 octobre 2000 au 28 décembre 2002 — chargé de projet en informatique

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** 1 paire — salarié de l'arpentage et inspection génie, préposé à la réglementation

**Uniformes :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

**Congé personnel**

1 jour/an

- **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 compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence, à son plein salaire et ce, dans tous les cas pour un maximum de 35 jours ouvrables pendant ladite absence.)

La salariée a droit (par la suite) à un congé sans solde de 18 semaines conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail, dont la date du départ est fixée par le médecin de la Ville et le médecin traitant. Dans tous les cas, le congé de maternité ne peut commencer avant la (16<sup>e</sup>) 8<sup>e</sup> semaine précédant l'accouchement.

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant l'accouchement a droit à un congé se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Sur production de pièces justificatives de l'assurance emploi attestant de l'admissibilité à des prestations, **N** l'employeur comble la différence entre les prestations d'assurance emploi pour cause de maternité et 85 % du salaire régulier de la salariée conformément aux normes prescrites par l'assurance emploi et ce, pour une durée maximale de 15 semaines ; 85 % du salaire régulier de la salariée pendant les 2 semaines de carence ou d'attente prévues à l'assurance emploi.

La salariée peut aussi renoncer aux prestations supplémentaires de chômage offertes par l'employeur et choisir de recevoir 100 % de son salaire pour un maximum de 35 jours ouvrables qui peuvent être pris au moment de son choix pendant la durée du congé de maternité.

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

### 4. Congé parental

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour l'assurance vie de base et l'assurance facultative en cas de mutilation et décès accidentels ; payée à 82 % par l'employeur pour l'assurance maladie et les soins dentaires ; payée

à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire de longue durée et l'assurance vie facultative.

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 5 jours de congés de maladie, 40 heures pour le préposé et le chef d'équipe en télécommunications.

Le salarié n'est pas rémunéré pour le 1<sup>er</sup> jour d'absence ou les 9 premières heures selon le cas. (À compter du 5<sup>e</sup> jour ou de la 33<sup>e</sup> heure d'absence selon le cas, le salarié reçoit son plein salaire jusqu'à concurrence d'une année civile.)

Les jours non utilisés (sont payés au salarié à la fin de l'année et ce, à son taux régulier de l'année en cours) ne sont pas payables ou monnayables, mais sujet au boni d'assiduité.

Le salarié qui a épuisé sa banque de congés de maladie de 5 jours ou de 40 heures, selon le cas, bénéficie si nécessaire d'une 6<sup>e</sup> journée d'absence payée pour maladie non remboursable en fin d'année si non utilisée ou de 8 heures supplémentaires d'absence payées, selon le cas, non remboursables en fin d'année si non utilisées.

Le salarié peut choisir de reporter 3 jours de congé de maladie à l'année suivante plutôt que de se les voir reconnaître dans le cadre du boni d'assiduité.

Cependant, le salarié qui a été dans l'incapacité de prendre ces 3 jours en raison d'une absence pour cause de maladie peut se les voir reconnaître dans le cadre du boni d'assiduité **N**.

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE **N**

Prestation : 85 % du salaire régulier pour une durée maximale de 17 semaines

Début : à compter de la 5<sup>e</sup> journée d'absence ou de la 33<sup>e</sup> heure d'absence selon le cas

### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cependant, les parties conviennent que les dispositions du régime de retraite seront sujettes à négociations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**La Ville de Montréal-Nord**  
et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 708 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 135

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 ; hommes : 131

**Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** ouvriers

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

- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002
- **Date de signature :** 13 décembre 2000 — mémoire d'entente

- **Durée normale du travail**

36,5 heures/sem. payées pour 40 heures

**Gardien de parcs**

maximum 44 heures/sem.

**Gardien de cour**

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

- **Salaires**

1. Gardien de cour

	31 déc. 2000	31 déc. 2001
début	/heure 13,64 \$ (13,31 \$)	/heure 13,98 \$
3 <sup>e</sup> année	18,20 \$ (17,76 \$)	18,66 \$

2. Chauffeur de véhicule motorisé «B», homme de service/garage et autres occupations, 30 salariés

	31 déc. 2000	31 déc. 2001
début	/heure 15,46 \$ (15,08 \$)	/heure 15,84 \$
3 <sup>e</sup> année	20,61 \$ (20,11 \$)	21,13 \$

3. Électricien, opérateur de machines fixes R3

	31 déc. 2000	31 déc. 2001
début	/heure 17,54 \$ (17,11 \$)	/heure 17,98 \$
3 <sup>e</sup> année	23,38 \$ (22,81 \$)	23,96 \$

**Augmentation générale**

31 déc. 2000	31 déc. 2001
2,5 %	2,5 %

- **Primes**

**Soir, nuit, samedi et/ou dimanche :** 0,80 \$/heure

**Ancienneté :**

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

**Sécurité au travail :** 150 \$/an sont accordés au salarié permanent ou à l'essai, à l'emploi de la Ville le 1<sup>er</sup> janvier, s'il n'a pas été absent de son travail pendant plus de 2 jours/an pour un ou des accidents subis ou maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions ; 100 \$ sont accordés au salarié qui a été absent pendant plus de 2 jours, mais pas plus de 5 jours ; au prorata des mois complets travaillés depuis son retour jusqu'au 31 décembre si le salarié était absent au 1<sup>er</sup> janvier à cause d'un accident de travail subi l'année précédente. Ces montants sont payés vers le 15 janvier de chaque année.

**Chef d'équipe temporaire :** taux de la fonction majoré d'une prime horaire équivalant à 2 échelons

**Appareil à curer les égouts « Myers » :** l'opérateur classe B reçoit le taux de la classe II au lieu de la classe 9 et l'égoutier reçoit le taux de la classe 7 au lieu de la classe 5, pour les heures travaillées sur cet appareil

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** 1 paire de chaussures de cuir/an et 1 paire de bottines de feutre/2 ans ; remplacement lorsque requis

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

**Uniformes :** payés à 50 % par l'employeur — salarié de la division patinoires intérieures

**Usure des outils et assurance contre l'incendie et le vol :** 192,60 \$/an si la valeur des outils personnels est de 3 000 \$ et plus — mécanicien, peintre débosseleur et opérateur de machines fixes  
75,88 \$/an — électricien et apprenti électricien

- **Jours fériés payés**

14 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés personnels**

Le salarié a droit à 10 jours/an de congés personnels payés pourvu qu'il puisse être remplacé sans charge supplémentaire pour la Ville, sinon ils sont débités à même les jours de congés de maladie du salarié.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et ses règlements. Lors de son retour du congé de maternité, la salariée reçoit, sur demande, une allocation de maternité équivalant à 2 semaines de salaire et un montant forfaitaire de 300 \$.

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée de 24 mois consécutifs.

**2. Congé de paternité**

5 jours payés

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines.

**3. Congé d'adoption**

4 jours payés — salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée de 24 mois consécutifs.

- **Avantages sociaux**

### Assurance groupe

Les régimes existants d'assurance vie, d'assurance salaire et d'assurance maladie sont maintenus en vigueur.

#### 1. Assurance vie

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

#### 2. Congé de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 14 jours/an. Le salarié qui entre en fonction au cours d'une année reçoit 1,17 jour/mois complet de travail. Les jours non utilisés sont monnayables au 31 décembre de chaque année.

#### 3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

#### 4. Assurance maladie

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

#### 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

2. Technicien de la documentation, programmeur et autres occupations, 23 salariés

	31 déc. 2000	31 déc. 2001
	/sem.	/sem.
début	724,39 \$ (706,72 \$)	742,50 \$
après 48 mois	815,29 \$ (795,40 \$)	835,67 \$

3. Dessinateur projeteur

	31 déc. 2000	31 déc. 2001
	/sem.	/sem.
début	914,98 \$ (892,66 \$)	937,85 \$
après 48 mois	1 031,38 \$ (1 006,22 \$)	1 057,16 \$

### Augmentation générale

31 déc. 2000	31 déc. 2001
2,5 %	2,5 %

**N.B.** Il existe des échelles salariales pour les salariés embauchés après le 3 avril 98.

- **Primes**

**Soir et nuit** : 0,85 \$/heure, sauf l'opérateur auxiliaire

**Dimanche** : 2,50 \$/heure

#### Ancienneté :

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

- **Jours fériés payés**

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

Les salariés réguliers à temps partiel et occasionnels des centres biblio-culturels et les téléphonistes réceptionnistes qui ont travaillé à temps partiel d'une façon régulière pendant plus de 12 mois reçoivent à la fin de chaque année le paiement des jours fériés au prorata des heures travaillées pendant l'année. Ce paiement est effectué vers le 15 janvier ou au départ du salarié.

- **Congé mobile**

1 jour/an

Le salarié à temps partiel des centres biblio-culturels et les téléphonistes réceptionnistes qui ont travaillé à temps partiel d'une façon régulière pendant plus de 12 mois, reçoivent à la fin de chaque année le paiement du congé mobile au prorata des heures travaillées pendant l'année. Ce paiement est effectué vers le 15 janvier ou au départ du salarié.

- **Congés personnels**

Le salarié a droit à 5 jours/an de congés personnels payés et débités à même les jours de congés de maladie.

## La Ville de Montréal-Nord et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1177 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 107
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 92 ; hommes : 15
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 13 décembre 2000 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 31,5 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Répartiteur/travaux publics

	31 déc. 2000	31 déc. 2001
	/sem.	/sem.
début	486,20 \$ (474,34 \$)	498,35 \$
après 48 mois	545,07 \$ (531,78 \$)	558,70 \$

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et ses règlements. Lors de son retour du congé de maternité, la salariée reçoit, sur demande, une allocation de maternité équivalant à 2 semaines de salaire et un montant forfaitaire de 300 \$.

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 24 mois consécutifs.

**2. Congé de paternité**

4 jours payés

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

**3. Congé d'adoption**

4 jours payés — salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint

De plus, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 24 mois consécutifs.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Les régimes existants d'assurance vie, d'assurance salaire et d'assurance maladie sont maintenus en vigueur.

**1. Assurance vie**

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

**2. Congé de maladie**

Le salarié a droit à un crédit de 14 jours/an. Le salarié qui entre en fonction au cours d'une année reçoit 1,17 jours/mois complet de travail. Les jours non utilisés sont monnayables au 31 décembre de chaque année. Le montant est payé vers le 15 janvier de chaque année.

**3. Assurance salaire**

Prime : payée à 100 % par le salarié

**4. Assurance maladie**

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % 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.

( **N** ) : 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.*