

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-4-2)

Les ententes négociées

1

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

Notes techniques

27

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (2001-03-29)

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS ET BOISSONS			
Alex Coulombe ltée (Sainte-Foy)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	1	3
Société du Groupe d'embouteillage Pepsi (Canada) (Saint-Laurent)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	2	4
BOIS			
Gérard Crête et fils inc., usine de sciage de Saint-Séverin	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 168 — FTQ	3	5
MEUBLES ET AMEUBLEMENT			
Manufacturier Patella (1987) inc. (La Salle)	La Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique, local 2817 — FTQ	4	7
PÂTES ET PAPIERS			
Emballages Mitchel-Lincoln ltée, division Drummondville	Le Syndicat des salariés d'Emballage Victoriaville — FISA	5	7
PRODUITS DU MÉTAL			
Velan inc. (Granby)	Le Syndicat national des employés de Velan Granby — CSN	6	9
MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Norton Céramiques avancées du Canada inc., usine de Shawinigan	Le Syndicat des travailleurs de Norton Shawinigan — CSN	7	10
ÉDUCATION			
L'Université du Québec à Rimouski	Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Rimouski	8	11
L'Université de Montréal	Le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal	9	12
L'Université Concordia (Montréal)	Le Syndicat des employés et employées de soutien de l'Université Concordia — CSN	10	13
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE			
La Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain	Le Syndicat des employés et employées d'urgences-santé — CSN	11	15

Employeur	Syndicat	N°	Page
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Saint-Hubert	La Fraternité des policiers de Saint-Hubert inc.	12	17
La Ville de Jonquière	Le Syndicat des employés municipaux de Jonquière, local 2466 — FTQ	13	19
La Communauté urbaine de Montréal	La Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal inc.	14	21
La Ville de Saint-Laurent	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Saint-Laurent inc. — FISA	15	23
La Ville de Saint-Laurent	Le Syndicat des employés de la Ville de Saint-Laurent inc.	16	25
Notes techniques			27

Alex Coulombe Itée (Sainte-Foy)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (225) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femme : 1 ; hommes : 179
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et ventes
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2000

Échéance de la présente convention : 31 décembre 2003

- **Date de signature :** 9 février 2001
- **Durée normale du travail**
 (8 heures) 8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

Secteur du transport extérieur
 (6 jours/sem.) 4 ou 5 jours/sem., 40 à 45 heures/sem.

Secteur du service et secteur distribution
 8 heures ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général

9 févr. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
/sem. 660,55 \$ (649,75 \$)	/sem. 676,55 \$	/sem. 692,55 \$

2. Manœuvre/usine et préposé à la cour, 56 salariés

9 févr. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
/heure 19,85 \$ (19,58 \$)	/heure 20,25 \$	/heure 20,65 \$

3. Agent de commercialisation

9 févr. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
/sem. 932,80 \$ (922,00 \$)	/sem. 948,80 \$	/sem. 964,80 \$

Augmentation générale

9 févr. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
10,80 \$/sem.	16 \$/sem.	16 \$/sem.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de la compagnie le 9 février 2001 a droit à un montant équivalant à 0,30 \$/heure effectivement travaillée dans la période du 1^{er} janvier 2001 au 9 février 2001. Le montant est payable dans les 15 jours suivant le 9 février 2001.

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure — salarié à taux horaire

Nuit : 0,65 \$/heure — salarié à taux horaire

Samedi et/ou dimanche : 1,25 \$/heure

• Allocations

Bottines ou souliers de sécurité : 105 \$/an

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : 70 \$/an maximum

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : (185 \$) 225 \$/an maximum — mécanicien et débosseleur régulier

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie et l'assurance maladie ; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire de courte et de longue durée

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié régulier qui a 1 an et plus de service continu au 31 décembre de chaque année a droit à un crédit de 48 heures maximum.

Le salarié temporaire qui a complété sa période de probation a droit à un crédit équivalant à 0,5 jour/mois travaillé dans les 12 mois précédents.

Les jours non utilisés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année, sont payés le jeudi suivant le 2^e lundi du mois de janvier.

Le salarié qui, à la fin d'une année, a un minimum de 40 heures de crédit accumulées, peut demander de prendre une semaine de congé pendant l'année suivante à une date située entre le (15) 5 janvier et le (15) 1^{er} mai ou entre le (15) 1^{er} septembre et le 10 décembre. Cette semaine est rémunérée selon le taux de salaire régulier de l'occupation en vigueur pour l'année précédente.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (0,65 \$) 0,35 \$/heure travaillée dans un REER du Fonds de solidarité et le salarié paie (0,45 \$) 0,35 \$/heure travaillée

De plus **N**, le salarié contribue dans un régime de retraite pour 1 % de son salaire de base plus une cotisation facultative maximale de 5 % de son salaire de base ; l'employeur contribue pour 1 % du salaire de base du salarié plus 50 % de la cotisation facultative du salarié.

2

Société du Groupe d'embouteillage Pepsi (Canada) (Saint-Laurent)
et
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (450) 500
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 497
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production, entrepôt et livraison
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2003
- **Date de signature :** 23 novembre 2000
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

GRUPE DE L'INTÉRIEUR

1. Préposé à la production et autres occupations

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002
/heure 22,27 \$ (21,67 \$)	/heure 22,82 \$	/heure 23,32 \$

2. Préposé à l'entretien de l'équipement sanitaire et autres occupations, 80 salariés

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002
/heure 22,58 \$ (21,98 \$)	/heure 23,13 \$	/heure 23,63 \$

3. Électronicien

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002
/heure 27,24 \$ (26,64 \$)	/heure 27,79 \$	/heure 28,29 \$

GRUPE DE L'EXTÉRIEUR

1. Aide-livreur conventionnel

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002
/jour 190,80 \$ (76,45 \$ + commissions)	/jour 195,20 \$	/jour 199,20 \$

2. Livreur conventionnel, 60 salariés

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002
/jour 202,80 \$ (104,60 \$ + commissions)	/jour 207,20 \$	/jour 211,20 \$

3. Représentant des ventes

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002
/an 53 373 \$ (52 125 \$)	/an 54 517 \$	/an 55 557 \$

Augmentation générale

1 ^{er} sept. 2000	1 ^{er} sept. 2001	1 ^{er} sept. 2002
0,60 \$/heure	0,55 \$/heure	0,50 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié sauf le livreur conventionnel, l'aide-livreur conventionnel, l'aide-livreur occasionnel et le remplaçant aux ventes et au vrac a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1^{er} septembre 2000 au 20 novembre 2000. Les salariés desdites classifications recevront 2,4 % du montant qu'ils ont reçu à titre de salaire et commissions au cours de cette période.

La rétroactivité s'applique seulement aux salariés qui sont encore à l'emploi le 23 novembre 2000.

• Primes

Équipe : sauf équipe régulière de jour
(0,90 \$) 0,95 \$/heure — début avant 18 h
(1,10 \$) 1,15 \$/heure — début après 18 h

Samedi et dimanche : (1,50 \$) 1,60 \$/heure

Chef d'équipe : 0,70 \$/heure de plus que le taux de salaire le plus élevé de la fonction des salariés qu'il doit surveiller — salarié désigné pour surveiller 2 salariés et plus et qui est également responsable de la quantité et de qualité du travail par ces salariés

Travail à l'extérieur : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — vérificateur et pompiste qui doivent travailler continuellement à l'extérieur, du 1^{er} octobre au 30 avril

Licence en réfrigération : 0,20 \$/heure travaillée en réfrigération — mécanicien détenteur d'une licence reconnue

Recyclage et récupération :

Livreur conventionnel et aide-livreur conventionnel

0,02 \$/caisse N/R vide
0,10 \$/sac de cannettes
0,05 \$/sac «Pet»

Livreur conventionnel

0,05 \$/bidon
0,05 \$/cylindre CO²

• Allocations

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

Bottines ou souliers de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Outils personnels :

(275 \$) 300 \$/an — mécanicien de la flotte ou du garage
(125 \$) 150 \$/an — technicien du groupe extérieur

• **Jours fériés payés**

13 jours/an
8 jours/an — salarié occasionnel

• **Congés annuels payés**

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

N.B. Le salarié du groupe de l'extérieur payé avec salaire de base et commissions a droit au pourcentage seulement à titre d'indemnité.

Le salarié occasionnel qui a 1 an et plus de service a droit à 2 semaines de vacances payées à 4 %.

Congés supplémentaires

Le salarié a droit à 2 semaines supplémentaires payées au taux de 4 % lors de ses 25^e, 30^e, 35^e, 40^e et 45^e années de service.

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

- salarié : 32 000 \$
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 500 \$

2. Congés de maladie

Le salarié régulier qui a 1 an et plus de service continu au 31 août de chaque année a droit au paiement d'un maximum de 48 heures/an d'absence due à la maladie, 50 heures pour le salarié travaillant sur un horaire de 4 jours de 10 heures. Ce paiement est un montant égal à 100 % de la rémunération prévue pour les jours fériés payés.

Le salarié régulier qui n'a pas 1 an de service continu a droit à 0,5 jour/mois de service continu, payé à 100 % de la rémunération prévue pour les jours fériés payés.

Les jours non utilisés sont payés au salarié au cours du mois de septembre de chaque année jusqu'à concurrence de 6 jours ou 5 jours, selon le cas.

Le salarié qui, à la fin de l'année contractuelle, a un crédit non utilisé de 40 heures et plus a droit à un congé d'absence d'une semaine complète de travail pourvu qu'il n'ait pas été absent durant l'année contractuelle pour toute raison autre que celles prévues.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'à un maximum de 650 \$/sem. pour une période maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

4. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % pour des soins du *médical majeur* après une franchise de 10 \$/personne et 20 \$/famille ; ce plan inclut un maximum de 400 \$/an pour visites à des professionnels qui offrent des soins paramédicaux, incluant chiropraticien, acupuncteur et [N] massothérapeute à raison de 40 \$/visite et un maximum de 100 \$ pour frais de radiographie ; examen de la vue 35 \$/24 mois

5. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (50 % de la contribution du salarié qui a 15 ans ou moins de service et 75 % de la contribution du salarié qui a plus de 15 ans de service) 75 % de la contribution du salarié.

3

Gérard Crête et fils inc., usine de sciage de Saint-Séverin et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 168 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (144) 147
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 4 ; hommes : 143
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 juillet 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 juillet 2005
- **Date de signature** : 8 janvier 2001
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.
- **Camionneur**
45 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier et pileur

1 ^{er} août 2000	1 ^{er} août 2001	1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2004
/heure 16,24 \$ (15,94 \$)	/heure 16,64 \$	/heure 17,04 \$	/heure 17,46 \$	/heure 17,91 \$

2. Opérateur de chariot élévateur et entêteur de scies multiples, 17 salariés

1 ^{er} août 2000	1 ^{er} août 2001	1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2004
/heure 16,69 \$ (16,39 \$)	/heure 17,09 \$	/heure 17,49 \$	/heure 17,91 \$	/heure 18,36 \$

3. Électricien «A-2»

1 ^{er} août 2000	1 ^{er} août 2001	1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2004
/heure 21,39 \$ (20,99 \$)	/heure 21,79 \$	/heure 22,19 \$	/heure 22,61 \$	/heure 23,06 \$

N.B. Le salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification pendant les 480 premières heures de travail. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} août 2000	1 ^{er} août 2001	1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2004
0,30 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,42 \$/heure	0,45 \$/heure

Ajustement

	1 ^{er} août 2000
Salariés de métier	0,10 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} août 2000 au 8 janvier 2001. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 8 janvier 2001.

• Primes

Soir :

0,45 \$/heure — de 15 h à 23 h — maintenance des équipements le mardi
0,45 \$/heure — lorsque sur 3 quarts de travail

Nuit :

0,45 \$/heure
(0,55 \$) 0,60 \$/heure — de 23 h à 7 h — maintenance des équipements le mardi
(0,55 \$) 0,60 \$/heure — lorsque sur 3 quarts de travail, de 0 h à 8 h
(0,67 \$) 0,70 \$/heure — horaire de 12 heures

Dimanche : (3,50 \$) 3,75 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : (105 \$) 110 \$ maximum/an, plus les taxes

N.B. L'employeur se réserve le droit de fournir les bottes de sécurité à l'usine dans le cours de la présente convention collective. Ce faisant, le montant apparaissant ci-haut ne sera plus en vigueur.

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

Habit d'hiver **[N]** : 60 \$/an — préposé à l'entretien, homme de cour, mesureur et soudeur

Salopettes : fournies et entretenues par l'employeur — salarié d'entretien

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an — salarié qui a complété sa période de probation

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé l'exige, la salariée peut prolonger son congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né, ainsi que la personne qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint et qui n'a pas atteint l'âge scolaire, ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire de longue durée et **[N]** pour le régime de soins dentaires pour une couverture d'assurance supérieure à 50 % des coûts, qui sont payés à 100 % par le salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec un montant équivalant à celui souscrit par le salarié et ce, jusqu'à un maximum de (8 \$) 10 \$/semaine/salarié participant, 11 \$/semaine à compter du 1^{er} août 2003 et 12 \$/semaine à compter du 1^{er} août 2004.

**Manufacturier Patella (1987) inc. (La Salle)
et
La Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique, local 2817 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 118
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 6 ; hommes : 112
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 octobre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 15 octobre 2005
- **Date de signature :** 7 décembre 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

15 oct. 2000	15 oct. 2001	15 oct. 2002	15 oct. 2003	15 oct. 2004
/heure 11,40 \$ (11,07 \$)	/heure 11,74 \$	/heure 12,04 \$	/heure 12,34 \$	/heure 12,65 \$

2. Ébéniste machiniste, 30 salariés

15 oct. 2000	15 oct. 2001	15 oct. 2002	15 oct. 2003	15 oct. 2004
/heure 20,84 \$ (20,23 \$)	/heure 21,46 \$	/heure 22,00 \$	/heure 22,55 \$	/heure 23,11 \$

3. Chef d'équipe «1»

15 oct. 2000	15 oct. 2001	15 oct. 2002	15 oct. 2003	15 oct. 2004
/heure 21,53 \$ (20,90 \$)	/heure 22,17 \$	/heure 22,73 \$	/heure 23,30 \$	/heure 23,88 \$

Augmentation générale

15 oct. 2000	15 oct. 2001	15 oct. 2002	15 oct. 2003	15 oct. 2004
3 %	3 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 15 octobre 2000 au 7 décembre 2000.

• **Primes**

	15 oct. 2002	15 oct. 2004
Soir et nuit : (0,50 \$) 0,60 \$/heure	0,80 \$/heure	1 \$/heure

• **Allocations**

Bottes de sécurité : 85 \$ maximum/période de (24) 12 mois

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés mobiles**

(1) 2 jours/an — salarié qui a 2 ans d'ancienneté

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les (2) 3 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

N.B. Cependant, l'employeur assumera un maximum de 2 \$/sem./salarié pour une augmentation de prime et le salarié recevra la totalité de la diminution là où les primes du salarié demeurent supérieures à celles payées par l'employeur. Dans le cas où les deux parties paient à part égale, la diminution sera répartie à part égale.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 0,50 \$/heure/salarié et le salarié peut également verser une contribution volontaire (maximum de 0,50 \$/heure).

**Emballages Mitchel-Lincoln ltée, division Drummondville
et
Le Syndicat des salariés d'Emballage Victoriaville
— FISA**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (107) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 112
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005
- **Date de signature :** 22 décembre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier et **N** concierge

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 15,50 \$ (15,50 \$)	/heure 15,86 \$	/heure 16,49 \$	/heure 17,15 \$	/heure 18,09 \$

2. Opérateur de scie à ruban et autres occupations, 50 salariés

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 17,15 \$ (17,15 \$)	/heure 17,58 \$	/heure 18,28 \$	/heure 19,01 \$	/heure 20,04 \$

3. Opérateur de colleuse 1 face et préposé aux couteaux

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 17,85 \$ (17,85 \$)	/heure 18,30 \$	/heure 19,03 \$	/heure 19,79 \$	/heure 20,86 \$

N.B. Le journalier reçoit à l'embauche 12,25 \$/heure. Par la suite, il reçoit une augmentation de 0,50 \$/heure tous les 6 mois ou jusqu'à l'obtention du taux de journalier ou du taux prévu pour le poste qu'il occupe temporairement ou en permanence.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
2,5 %	4 %	4 %	5,4 %

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2002 — décembre 2001
2003 — décembre 2002
2004 — décembre 2003

Mode de calcul

2002

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2002 par rapport à celui de décembre 2001 dépasse 4 %, l'excédent est payé pour toute tranche complète de 1 % d'augmentation de l'IPC.

2003 et 2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire à compter du 1^{er} janvier 2003, 2004 et 2005.

• Primes

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
Soir : (0,40 \$) 0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure	0,60 \$/heure

1^{er} janv. 2005

0,65 \$/heure

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

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2005
0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

• Allocations

Uniformes : 2 uniformes/an — camionneur

Vêtements de travail :

1 manteau doublé — préposé à l'expédition et à la réception
3 pantalons/an et 3 chemises/an — salarié travaillant à l'onduleuse **N**

1 imperméable et des couvre-chaussures/camion **N**

Souliers ou bottines de sécurité :

	2003	2005
(80 \$) 85 \$, 2 fois/an	90 \$, 2 fois/an	95 \$, 2 fois/an

—salarié des départements des presses et **N** de l'onduleuse

	2003	2005
(80 \$) 85 \$/8 mois — autres salariés	90 \$/8 mois	95 \$/8 mois

	2003
(115 \$) 120 \$	130 \$

— achat de chaussures de sécurité doublées pour les camionneurs et les salariés dont les fonctions nécessitent qu'ils travaillent dans les remorques de camion

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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 services continu

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— mort accidentelle : double indemnité.

Velan inc. (Granby)
et
Le Syndicat national des employés de Velan Granby
— CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (130) 152
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 152
- **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 :** 2 février 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier, assembleur «C» et ébavurage «B»

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
	/heure	/heure	/heure
début	12,09 \$ (11,63 \$)	12,57 \$	13,06 \$
maximum	12,76 \$ (12,28 \$)	13,26 \$	13,77 \$

2. Assembleur «B», opérateur de perceuse et autres occupations, 35 salariés

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
	/heure	/heure	/heure
début	13,14 \$ (12,65 \$)	13,65 \$	14,17 \$
maximum	13,86 \$ (13,35 \$)	14,39 \$	14,94 \$

3. Maître électricien **N**

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
	/heure	/heure	/heure
début	19,22 \$	19,80 \$	20,39 \$
maximum	20,04 \$	20,64 \$	21,26 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
3 %	3 %	3 %

Ajustements

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
Salariés des classes 2, 3 et 4	0,11 \$/heure	0,11 \$/heure	0,11 \$/heure

• **Primes**

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

Nuit : (0,75 \$) 0,85 \$/heure

N.B. À la suite des discussions du 2 juillet 1997, et afin de normaliser la situation concernant les heures de travail de l'équipe de nuit, il est convenu que la prime de nuit passe de 0,85 \$/heure à (1,65 \$) 1,75 \$/heure.

Premiers soins : (0,50 \$) 0,75 \$/heure — salarié qualifié pour les premiers soins avec l'aide financière de l'employeur

Chef d'équipe : (0,50 \$) 0,75 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré de son groupe

Ancienneté : le salarié qui a complété sa période de probation avant le 1^{er} mai 88 a droit au montant suivant :

Ancienneté	montant
(6 ans)	(0,06 \$/heure)
10 ans	0,15 \$/heure
20 ans et plus	0,20 \$/heure

Travail sur plusieurs machines :

(0,50 \$) 0,75 \$/heure — 2 machines

(0,75 \$) 1 \$/heure — 3 machines

Travail à l'extérieur des propriétés de la compagnie : 0,50 \$/heure

Voyage à l'extérieur du Québec : 0,50 \$/heure — conducteur de camion à remorque avec permis de conduire classe 3

Retraite : 4 semaines payées au taux régulier — salarié qui a 5 ans de service

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis à raison de 1 paire/an

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/an

Vêtements de travail : fournis par l'employeur à tous les salariés

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés mobiles**

5 jours/an — salarié régulier qui a 1 an de service

Les jours non utilisés sont remboursés au taux de salaire régulier lors de la (période de paie précédant le 15 décembre) 2^e paie du mois de janvier.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	8 %
13 ans	4 sem.	9 %
20 ans	4 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	13 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité **R**

(La salariée a droit à un congé qui doit débiter au plus tard à compter du 7^e mois de grossesse ou à toute autre date antérieure déterminée par son médecin. Après examen, celui-ci fixe la date de retour au travail de la salariée.)

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, sur demande, un congé sans solde est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, sur demande, un congé sans solde est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie et payée à 61,2 % par l'employeur pour les autres assurances, incluant le régime de soins dentaires (sauf pour l'assurance salaire de courte durée dont la prime est payée à 100 % par le salarié). La part du salarié, soit 38,8 %, sert prioritairement à assumer la prime d'assurance salaire de courte durée.

Toutefois, l'employeur s'engage à indexer le montant de sa contribution de 2 % le 1^{er} mai 2001 et de 2 % le 1^{er} mai 2002.

1. Régime de retraite

Cotisation : la contribution de l'employeur pour le salarié régulier est de (1,75 %) 2 % pour le salarié qui a 2 ans d'ancienneté et de (3,5 %) 4 % pour le salarié qui a 4 ans d'ancienneté.

7

Norton Céramiques avancées du Canada inc., usine de Shawinigan
et
Le Syndicat des travailleurs de Norton Shawinigan — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (134) 105
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 105
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 20 mars 2000
- **Échéance de la présente convention :** 20 mars 2005
- **Date de signature :** 5 octobre 2000
- **Durée normale du travail**
8 heures ou 12 heures/j, 40 heures ou moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge et manœuvre «cour»

21 mars 2000	21 mars 2001	21 mars 2002	21 mars 2003	21 mars 2004
/heure 18,13 \$ (17,43 \$)	/heure 18,58 \$	/heure 19,04 \$	/heure 19,61 \$	/heure 20,20 \$

2. Opérateur du séchoir et autres occupations, 50 % des salariés

21 mars 2000	21 mars 2001	21 mars 2002	21 mars 2003	21 mars 2004
/heure 19,20 \$ (18,26 \$)	/heure 19,68 \$	/heure 20,17 \$	/heure 20,77 \$	/heure 21,39 \$

3. Électricien, machiniste et autres occupations

21 mars 2000	21 mars 2001	21 mars 2002	21 mars 2003	21 mars 2004
/heure 20,76 \$ (19,96 \$)	/heure 21,28 \$	/heure 21,81 \$	/heure 22,46 \$	/heure 23,13 \$

Augmentation générale

21 mars 2000	21 mars 2001	21 mars 2002	21 mars 2003	21 mars 2004
4 %	2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 21 mars 2000 au 5 octobre 2000.

• Primes

Après-midi :

0,50 \$/heure — majorité des heures de travail entre 16 h et 24 h

0,17 \$/heure supplémentaires si le salarié travaille continuellement sur ce quart

Nuit :

0,60 \$/heure — majorité des heures de travail entre 0 h et 8 h

0,20 \$/heure supplémentaires si le salarié travaille continuellement sur ce quart

Dimanche : 3 \$/heure

Opérations continues de 7 jours/sem. sur un cycle de 4 semaines : 0,50 \$/heure

Chef de groupe : 0,75 \$/heure de plus que le plus haut taux de salaire de son groupe

Électricien licence «A2» : 0,75 \$/heure

• Allocations

Gants et bottines de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : le coût est payé à 100 % par l'employeur

Outils personnels : remplacement des outils brisés ou perdus — salarié de métier

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

Manteaux d'hiver :

1 manteau/2 ans — salarié de la production

1 manteau/an — salarié du département mécanique et électrique

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire de courte durée et les soins dentaires

N.B. Le retraité âgé de 65 ans et plus paie 4,60 \$/mois pour une assurance vie et le salarié âgé de moins de 65 ans paie 8,85 \$/mois pour une assurance vie et une assurance maladie

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 60 000 \$

— mort ou mutilation accidentelle : 60 000 \$ supplémentaires

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

— retraité : 15 000 \$

— conjoint de retraité : 3 000 \$

— enfant d'un retraité : 1 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 57 % du salaire brut hebdomadaire pour une période maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel brut jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations d'assurance salaire de courte durée et les prestations d'assurance emploi, s'il y a lieu

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée ; remboursement à 90 % des médicaments et à 80 % pour les frais d'un chiropraticien, ergothérapeute, orthophoniste, audiologiste, ostéopathe, homéopathe, podiatre, naturopathe, diététiste, acupuncteur, physiothérapeute, psychologue, etc. ; coût de lunettes 150 \$/24 mois, lentilles 200 \$/48 mois

4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins courants, à 50 % des frais de restauration jusqu'à un maximum de

1 000 \$/an ; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 1 000 \$

5. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

N.B. Il existe également un REER collectif et l'adhésion du salarié est facultative.

8

11

**L'Université du Québec à Rimouski
et**

Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Rimouski

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 158

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 39 ; hommes : 119

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : professeur

• **Échéance de la convention précédente** : 11 juin 99

• **Échéance de la présente convention** : 23 novembre 2004

• **Date de signature** : 24 novembre 2000

• **Durée normale du travail**
variable selon la tâche

• **Salaires**

1. Professeur catégorie I

	1 ^{er} déc. 97	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
	/an	/an	/an	/an	/an
éch. 1	35 238 \$ (34 889 \$)	35 767 \$	36 661 \$	37 578 \$	38 517 \$
éch. 5	39 833 \$ (39 439 \$)	40 430 \$	41 441 \$	42 477 \$	43 539 \$

2. Professeur catégorie IV, 122 salariés

	1 ^{er} déc. 97	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000
	/an	/an	/an	/an
éch. 15	62 416 \$ (61 798 \$)	63 352 \$	64 936 \$	66 559 \$
éch. 30	83 502 \$ (82 675 \$)	éch. 32 87 145 \$	89 324 \$	91 557 \$

1^{er} déc. 2001

/an
68 223 \$
93 846 \$

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 97	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
1 %	1,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

1^{er} déc. 2002 et 1^{er} déc. 2003

mêmes pourcentages que ceux accordés dans les secteurs public et parapublic

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 24 novembre 2000.

- **Congés annuels payés**

Le salarié a droit à 1 mois de vacances/an.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 4 semaines sans solde.

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans selon les modalités prévues. La ou le salarié peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

La salariée qui a moins de 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 66,67 % de son salaire hebdomadaire régulier pendant 8 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pendant lesquelles il reçoit une indemnité équivalant à son

salaire hebdomadaire régulier. La ou le salarié a droit à ce congé si son conjoint n'en bénéficie pas également.

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

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

De plus, la ou le salarié a droit en vue de l'adoption d'un enfant, à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Le congé d'adoption peut être prolongé d'une durée maximale de 2 ans selon les modalités prévues.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 2 ans du congé de maternité ou d'adoption a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues après la naissance ou l'adoption de son enfant.

Ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Le professeur absent pour cause de maladie ou d'accident a droit à un congé de maladie sans perte de salaire jusqu'à ce que l'assurance salaire prenne effet.

2. Régime de retraite

Le salarié participe au régime de retraite de l'Université du Québec ou à un régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants.

N.B. Il existe un programme de retraite anticipée prévoyant le paiement d'un montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la perte actuarielle encourue par le professeur.

L'Université de Montréal

et

Le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 231) 1 251
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 28 % ; hommes : 72 %
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel** : professeur
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2003
- **Date de signature** : 23 novembre 2000
- **Durée normale du travail**
variable
- **Salaires**

PERSONNEL ENSEIGNANT

1. Chargé d'enseignement

	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	38 028 \$ (36 218 \$)	39 550 \$	40 736 \$
éch. 11	44 130 \$ (42 028 \$)	45 894 \$	47 272 \$

2. Professeur titulaire, 622 salariés

	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
	/an	/an	/an
éch. 14	67 378 \$ (64 170 \$)	70 074 \$	72 176 \$
éch. 31	90 804 \$ (85 074 \$)	94 436 \$	97 270 \$

PERSONNEL MÉDECIN

1. Chargé d'enseignement

	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	40 998 \$ (39 046 \$)	42 638 \$	43 918 \$
éch. 11	48 548 \$ (46 236 \$)	50 490 \$	52 004 \$

2. Professeur titulaire, 21 salariés

	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
	/an	/an	/an
éch. 14	79 338 \$ (75 560 \$)	82 512 \$	84 986 \$
éch. 25	95 924 \$ (91 356 \$)	99 760 \$	102 754 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
5 %	4 %	3 %

Rétroactivité

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

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	1 mois	taux régulier

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé avec plein traitement d'une durée maximale de 20 semaines.

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

Au retour du congé, la salariée peut, sur demande, bénéficier avec plein traitement d'un allègement annuel équivalant à 1 cours de 3 crédits de sa tâche d'enseignement jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 2 ans.

2. Congé de paternité

Le salarié peut obtenir, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé avec plein traitement d'une durée de 2 mois.

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui doit se terminer avec la fin d'un trimestre.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie et des soins dentaires est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Le professeur empêché de remplir ses fonctions pour raisons de maladie ou d'accident est en congé de maladie avec traitement.

2. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de psychologue jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne ; physiothérapeute ou technicien en réadaptation physique sous la supervision d'un physiatre jusqu'à un maximum de 800 \$/an/personne pour l'ensemble de ces services ; vaccins de nature préventive ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

10

L'Université Concordia (Montréal)
et

Le Syndicat des employés et employées de soutien
de l'Université Concordia — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (500) 406
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 342 ; hommes : 64
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 97
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2002

- **Date de signature** : 13 juillet 2000

- **Durée normale du travail**

7 heures/j, 35 heures/sem.

Horaire d'été

32 heures/sem., payées pour 35 heures

- **Salaires**

1. Préposé à l'entretien des animaux de laboratoire «Caretaker, animal»

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	9,89 \$ (9,70 \$)	10,09 \$	10,29 \$	10,44 \$	10,57 \$
éch. 6	11,62 \$ (11,39 \$)	11,85 \$	12,09 \$	12,26 \$	12,42 \$

2. Secrétaire, commis principal et autres occupations, 94 salariés

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	14,10 \$ (13,82 \$)	14,38 \$	14,67 \$	14,87 \$	15,06 \$
éch. 8	16,76 \$ (16,43 \$)	17,09 \$	17,44 \$	17,68 \$	17,91 \$

3. Gérant adjoint «telesis» «Assistant manager, telesis» et vérificateur «systems auditor»

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	20,20 \$ (19,80 \$)	20,60 \$	21,01 \$	21,31 \$	21,58 \$
éch. 10	24,64 \$ (24,16 \$)	25,14 \$	25,64 \$	26,00 \$	26,34 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} juin 97	1 ^{er} juin 98	1 ^{er} juin 99	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} juin 2001
	2 %	2 %	2 %	1,4 %	1,3 %

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juin 97 au 13 juillet 2000. Le montant est versé dans les 10 semaines suivant le 13 juillet 2000.

- **Primes**

Soir et nuit : (0,51 \$) 0,53 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent après 15 h, sauf le salarié qui a choisi de travailler sur un horaire autre que celui de 9 h à 17 h sur une base régulière

	1 ^{er} juin 2001	1 ^{er} juin 2002
	0,54 \$/heure	0,55 \$/heure

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

N.B. L'Université est normalement fermée du 24 décembre jusqu'à l'heure normale d'ouverture le 3 janvier. Cette période est considérée comme travaillée et payée.

- **Congés personnels**

Le salarié permanent à temps plein a droit à un maximum de 14 heures/an non cumulatives d'année en année. Le salarié permanent à temps partiel a droit à ces congés au prorata des heures travaillées.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire régulier pour une durée de 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 17 semaines a droit à un congé de 5 jours dont les deux premiers sont payés.

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

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

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

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

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans a droit à un congé sans solde maximum de 34 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

1. Congés de maladie

Le salarié qui devient invalide à la suite d'une maladie ou d'un accident a droit à des congés de maladie payés n'excédant pas 4 mois. Par la suite, le salarié reçoit des prestations d'assurance salaire de longue durée tel que prévu.

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Il existe une assurance salaire de longue durée.

Début : après la période de 4 mois prévue aux congés de maladie

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

11

La Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain et Le Syndicat des employés et employées d'urgences-santé — CSN

15

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (205) 172
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 115 ; hommes : 57
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** soutien administratif et technique
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 98
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2002
- **Date de signature :** 10 novembre 2000

• Durée normale du travail

5 jours/sem., 36,25 heures/sem.

Répartiteur

5 jours/sem., 36,25 heures/sem.

Ouvrier d'entretien général

5 jours/sem., 38,75 heures/sem.

• Salaires

1. Commis

1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
/sem. 444,50 \$ (444,50 \$)	/sem. 451,17 \$	/sem. 462,45 \$	/sem. 474,01 \$	/sem. 485,86 \$

2. Répartiteur, 57 salariés

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
éch. 1	/sem. 527,44 \$ (527,44 \$)	/sem. 535,41 \$	/sem. 548,83 \$	/sem. 562,60 \$
éch. 5	621,33 \$ (621,33 \$)	630,75 \$	646,70 \$	663,01 \$

1^{er} janv. 2002

/heure
576,74 \$
679,69 \$

3. Programmeur en informatique

	1 ^{er} juill. 98	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
éch. 1	/sem. 545,65 \$ (545,65 \$)	/sem. 553,83 \$	/sem. 567,68 \$	/sem. 581,87 \$
éch. 5	778,05 \$ (778,05 \$)	789,72 \$	809,46 \$	829,70 \$

1^{er} janv. 2002

/heure
596,42 \$
850,44 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes. Le montant est versé dans les 45 jours suivant le 10 novembre 2000.

• **Primes**

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
Soir : 4,35 \$/quart*	4,42 \$/quart*	4,53 \$/quart*	4,64 \$/quart*

1^{er} janv. 2002

4,76 \$/quart*

* Ou 4 % du salaire journalier, selon le plus élevé des deux.

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

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
0,62 \$/heure*	0,63 \$/heure*	0,65 \$/heure*	0,67 \$/heure*

1^{er} janv. 2002

0,69 \$/heure*

* Ou 4 % du salaire horaire, selon le plus élevé des deux.

— entre 19 h et 24 h, salarié qui ne fait qu'une partie de son travail entre 19 h et 7 h

Nuit :

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
5,90 \$/quart	5,99 \$/quart	6,14 \$/quart

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

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
0,81 \$/heure	0,82 \$/heure	0,84 \$/heure

— entre 0 h et 7 h, salarié qui ne fait qu'une partie de son travail entre 19 h et 7 h

À compter du 1^{er} mai 2000, le salarié a droit à la prime suivante :

Ancienneté	Montant
moins de 5 ans	11 % du salaire horaire*
5 ans	12 % du salaire horaire*
10 ans et plus	14 % du salaire horaire*

Fin de semaine : 4 % du salaire horaire* — salarié qui fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi

* Majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
Chef d'équipe :			
21,03 \$/sem.*	21,35 \$/sem.*	21,88 \$/sem.*	22,43 \$/sem.*

1^{er} janv. 2002

22,99 \$/sem.*

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000
Chef d'équipe adjoint :		
12,59 \$/sem.*	12,78 \$/sem.*	13,10 \$/sem.*

1^{er} janv. 2001 **1^{er} janv. 2002**

13,43 \$/sem.* 13,77 \$/sem.*

* De plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant 6 échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé au salarié.

Instructeur : 1,25 \$/heure pour la durée de l'entraînement

Formateur : montant de la prime de chef d'équipe pour la durée de la formation théorique

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie (5,3 %) 5,7 % de son salaire.

• **Congés annuels payés**

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

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité de (2 %/sem.) 8,77 % pour 4 semaines, 9,25 % pour 21 jours, 9,73 % pour 22 jours, 10,22 % pour 23 jours, 10,71 % pour 24 jours, 11,21 % pour 25 jours.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a aussi droit à un congé lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée peut également s'absenter pour des visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé ; cependant, dans ce dernier cas, la salariée bénéficie d'abord d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours pouvant être utilisés en demi-jours.

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

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a le droit de recevoir pendant (10) 12 semaines une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pendant (10) 12 semaines. Si elle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié peut prolonger son congé 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.

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.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire 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.

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.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié à plein temps ou qui travaille 70 % et plus du temps plein : 6 400 \$
- salarié à temps partiel qui travaille moins de 70 % du temps plein : 3 200 \$

2. Congés de maladie ou personnels

Le salarié a droit à un crédit de 0,8 jour/mois. Il peut utiliser 3 de ces jours pour des motifs personnels. Les jours non utilisés sont payés le 15 décembre de chaque année.

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie (4 %) 4,21 % de son salaire.

3. Assurance salaire

Le salarié a droit à une prestation équivalente à son salaire jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou 5 jours ouvrables.

Prestation : 80 % du salaire pour une période maximale de 104 semaines

Début : à compter du 6^e jour ouvrable

4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie le moindre de 5 \$/mois/protection familiale et 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le participant

5. Régime de retraite

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

17

12

La Ville de Saint-Hubert
et

La Fraternité des policiers de Saint-Hubert inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 107
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 11 ; hommes : 96
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : policiers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 98
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2001
- **Date de signature** : 25 janvier 2001
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
- **Policier motard**
7 heures/j dont 45 minutes sont incluses pour le repas
- **Horaire d'été**
37,5 heures/sem. — du 1^{er} juin au 30 août, section des enquêtes criminelles

• Salaires

POLICIERS EMBAUCHÉS AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2001

1. Constable, 75 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	30 déc. 2001
	/an	/an	/an	/an
après 12 mois	38 332,62 \$ (37 766,13 \$)	39 099,27 \$	39 881,26 \$	40 081,04 \$
après 60 mois	58 079,93 \$ (57 221,61 \$)	59 241,43 \$	60 426,36 \$	60 729,06 \$

2. Lieutenant et lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	30 déc. 2001
	/an	/an	/an	/an
	70 913,94 \$ (69 865,95 \$)	72 332,22 \$	73 778,86 \$	74 149,67 \$

POLICIERS EMBAUCHÉS LE OU APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 2001

1. Constable

	31 déc. 2001
	/an
après 12 mois	32 386,61 \$
après 72 mois	60 729,06 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	31 déc. 2001
1,5 %*	2 %	2 %	0,5 %

* Le montant de rétroactivité pour l'année 1999 est limité à 1 % et ce, malgré les échelles salariales. Il est versé dans les 30 jours suivant le 25 janvier 2001.

• Primes

Soir et nuit : 3 % du salaire horaire du constable 1^{re} classe — policier qui travaille en temps régulier sur la 1^{re} et 3^e relève

Ancienneté :

Service	Montant*
5 ans	11 %
10 ans	22 %
15 ans	33 %
20 ans	44 %
25 ans	55 %
30 ans	66 %

* Calculé sur le salaire hebdomadaire régulier du constable 1^{re} classe.

Éloignement : 20 \$/j — policier appelé à suivre un cours de formation professionnelle spécialisée durant les heures de travail à plus de 125 kilomètres de la ville de Saint-Hubert

• Allocations

Uniformes et vêtements : fournis par l'employeur selon un système de points

Vêtements de travail : 2,25 % du salaire annuel du sergent détective payable chaque quadrimestre — sergent détective de la section des enquêtes criminelles (lieutenant détective et sergent détective de la section de la liaison à la cour, constable de la section des pièces de procédure, lieutenant détective de la section des enquêtes criminelles et constable de la section des services administratifs)

Frais d'enquête : 120 \$/quadrimestre — sergent détective de la section des enquêtes criminelles, sergent détective de la section gestion de l'information, lieutenant détective de la section des enquêtes criminelles (lieutenant détective et sergent détective de la section de la liaison à la cour, constable

de la section des pièces de procédure, sergent détective affecté à la coordination à la section des enquêtes criminelles)

Travail temporaire en civil : 7 \$/j

• Jours fériés payés

13 jours/an

Les jours fériés qui n'ont pas été prévus pour être chômés au 31 décembre ou prévus comme non transférés en vacances d'hiver sont monnayables le ou vers le 15 décembre de chaque année au taux de salaire de la rémunération régulière.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	taux régulier
2 ans	120 heures	taux régulier
6 ans	160 heures	taux régulier
14 ans	200 heures	taux régulier
24 ans	240 heures	taux régulier
30 ans	280 heures	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines réparties à son choix avant et après la naissance, mais pouvant commencer en tout temps sur recommandation médicale. Elle peut quitter en tout temps à compter de la 10^e semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée est rémunérée selon les modalités prévues en cas de maladie. Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

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

2. Congé de paternité

3 jours payés et 5 jours* supplémentaires maximum

* Ces jours peuvent être sans solde ou déduits de la banque de vacances, d'heures fériées ou accumulées.

3. Congé d'adoption

3 jours payés et 5 jours* supplémentaires maximum

* Ces jours peuvent être sans solde ou déduits de la banque de vacances, d'heures fériées ou accumulées.

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

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 a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; payée à 100 % par l'employeur pour le retraité

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 48 heures. Les heures non utilisées sont payées le ou vers le 15 décembre de chaque année au taux de salaire de la rémunération régulière.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire pour une période maximale de 15 semaines

Début : 4^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire régulier

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

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

5. Soins dentaires

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

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

13

**La Ville de Jonquière
et
Le Syndicat des employés municipaux de Jonquière,
local 2466 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (233) 231
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 53 ; hommes : 178
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002
- **Date de signature :** 18 janvier 2001

• Durée normale du travail

COLS BLANCS

7 heures/j, 35 heures/sem.

32,5 heures/sem., du 3^e lundi de mai au samedi précédant la fête du Travail inclusivement

Répartiteur, commis aux travaux publics, commis magasinier et un acheteur

40 heures/sem.*

* Le salarié bénéficie alors d'une prime de 14,3 % de son salaire régulier, 21,4 % durant la période estivale.

COLS BLEUS

8 heures/j, 40 heures/sem.

Usine de filtration et concierge

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

• Salaires

COLS BLANCS

1. Commis dactylo/cour municipale, commis à la bibliothèque et 6 autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
après 9 mois	479,93 \$ (475,18 \$)	484,73 \$	496,85 \$	509,27 \$
après 45 mois	590,69 \$ (584,84 \$)	596,60 \$	611,51 \$	626,80 \$

2. Répartiteur, commis/protection publique et autres occupations, 23 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
après 9 mois	547,59 \$ (542,17 \$)	553,06 \$	566,89 \$	581,06 \$
après 45 mois	673,95 \$ (667,28 \$)	680,69 \$	697,71 \$	715,15 \$

3. Commis-comptable général et 3 autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
après 9 mois	750,40 \$ (742,97 \$)	757,91 \$	776,86 \$	796,28 \$
après 45 mois	923,57 \$ (914,43 \$)	932,81 \$	956,13 \$	980,03 \$

COLS BLEUS

1. Concierge et journalier

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	13,68 \$ (13,55 \$)	13,82 \$	14,16 \$	14,52 \$
après 45 mois	18,24 \$ (18,06 \$)	18,42 \$	18,88 \$	19,36 \$

2. Chauffeur-opérateur «B» et 2 autres occupations, 48 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	14,98 \$ (14,83 \$)	15,13 \$	15,50 \$	15,89 \$
après 45 mois	19,97 \$ (19,77 \$)	20,17 \$	20,67 \$	21,19 \$

3. Mécanicien «A» et monteur de ligne

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
début	/heure 17,14 \$ (16,97 \$)	/heure 17,31 \$	/heure 17,75 \$	/heure 18,19 \$
après 45 mois	22,86 \$ (22,63 \$)	23,08 \$	23,66 \$	24,25 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

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

• Primes

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
Soir : 0,64 \$/heure — entre 15 h 30 et 23 h 30	0,66 \$/heure	0,67 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
Nuit : 0,79 \$/heure — entre 23 h 30 et 7 h 30	0,81 \$/heure	0,83 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
Dimanche : 2 \$/heure	2,05 \$/heure	2,10 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
Chef de groupe : 0,91 \$/heure — salarié col bleu qui dirige 4 salariés et plus pendant un minimum de 4 heures consécutives	0,93 \$/heure	0,96 \$/heure

Opération d'une unité mobile : 50 % de la prime de chef de groupe — homme de ligne responsable de l'opération à la division de l'électricité

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
Garde : 0,86 \$/heure	0,88 \$/heure	0,90 \$/heure

• Allocations

Uniformes et équipement : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — releveur de compteur et inspecteur en électricité

Outils personnels : remplacement des outils volés ou endommagés lors d'un vol ou d'un incendie — mécanicien, menuisier, électricien, plombier et frigoriste

• Jours fériés payés

12 jours + 2 demi-journées/an

• Congés mobiles

3 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier
3 ans	3 sem.	taux régulier
7 ans	4 sem.	taux régulier
13 ans	5 sem.	taux régulier
21 ans	6 sem.	taux régulier

Paie supplémentaire

Le salarié régulier a droit à une prime de vacances de 113,87 \$/ semaine régulière de vacances lors de son départ pour vacances.

Congés supplémentaires

Le salarié régulier a droit aux vacances suivantes dans l'année où il atteint :

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	taux régulier
63 ans	2 sem.	taux régulier
64 ans	3 sem.	taux régulier

N.B. Le salarié qui a atteint l'âge de 65 ans et le nouveau salarié embauché à compter du 16 décembre 97 n'ont plus droit à ces congés.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines. Elle peut cesser de travailler à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

À la suite de son congé de maternité, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde supplémentaire d'au plus 12 mois.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée régulière qui compte 20 semaines d'emploi au service de l'employeur avant le début de son congé de maternité a le droit de recevoir une indemnité complémentaire égale, pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, à la différence entre les prestations qu'elle reçoit et 93 % de son salaire brut régulier.

L'allocation du congé de maternité versée par le gouvernement du Québec n'est pas soustraite des indemnités à verser à la salariée en congé de maternité.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

Il est accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : au 1^{er} novembre 97, payée à 61 % par l'employeur et à 39 % par le salarié

N.B. Il est convenu que toute augmentation de primes lors de futurs renouvellements par rapport à la prime établie au 1^{er} novembre 97 sera absorbée totalement par les salariés selon les modalités prévues.

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à un crédit de 9 jours/an payés à 100 % du salaire régulier. Les jours non utilisés sont payés à 75 % vers le 15 décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**La Communauté urbaine de Montréal
et
La Fraternité des policiers et policières de la Commu-
nauté urbaine de Montréal inc.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (4 167)
4 178
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 923 ; hommes : 3 255
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** policiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 98
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002
- **Date de signature :** 19 décembre 2000

- **Durée normale du travail**

Policier assujéti au programme 21-14/35
8,5 heures/j

**Constable désigné pour diriger la circulation des véhi-
cules et des piétons d'une manière continue**
6,75 heures/j

**Constable désigné pour diriger la circulation des véhi-
cules et des piétons aux heures de pointe**
6,25 heures/j

- **Salaires**

1. Constable, 2 998 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an
6 ^e classe, après 12 mois	31 000 \$ (29 906 \$)	31 310 \$	31 623 \$
1 ^{re} classe, après 72 mois	58 129 \$ (57 214 \$)	58 710 \$	59 297 \$

1^{er} juill. 2001 31 déc. 2001 1^{er} janv. 2002

	1 ^{er} juill. 2001	31 déc. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
	32 003 \$	32 387 \$	33 132 \$
	60 009 \$	60 729 \$	62 126 \$

2. Capitaine et capitaine détective

1^{er} janv. 2000 1^{er} juill. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} juill. 2001

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} juill. 2001
	/an	/an	/an	/an
	77 363 \$ (76 144 \$)	78 137 \$	78 918 \$	79 865 \$

31 déc. 2001 1^{er} janv. 2002

	31 déc. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an
	80 823 \$	82 682 \$

CONSTABLE AUXILIAIRE

1. Constable auxiliaire

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000
	/an	/an	/an
6 ^e classe, après 12 mois	24 898 \$	25 296 \$	25 549 \$
1 ^{re} classe, après 72 mois	44 283 \$	44 992 \$	45 442 \$

1^{er} janv. 2001 1^{er} juill. 2001 31 déc. 2001 1^{er} janv. 2002

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} juill. 2001	31 déc. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an	/an
	25 804 \$	26 114 \$	26 427 \$	27 035 \$
	45 896 \$	46 447 \$	47 004 \$	48 085 \$

N.B. Le policier embauché avant le 1^{er} janvier 1997 et qui, au 31 décembre 98, n'avait pas atteint l'échelon du constable 1^{re} classe, après 72 mois, demeure assujéti, à titre de droit acquis, à l'échelle qui lui était applicable le 31 décembre 96. Cette échelle est toutefois modifiée pour tenir compte des augmentations de salaire déjà consenties depuis cette date et celles déterminées pour la présente convention collective.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2000 1^{er} juill. 2000 1^{er} janv. 2001 1^{er} juill. 2001

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} juill. 2001
	1,6 %	1 %	1 %	1,2 %

31 déc. 2001 1^{er} janv. 2002

	1,2 %	2,3 %
--	-------	-------

Rétroactivité

Les salariés ont droit à la rétroactivité des salaires. Le paiement est effectué dans les 45 jours suivant le 19 décembre 2000.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant équivalant à 0,8 % du traitement reçu durant l'année 1999, soit le salaire régulier annuel majoré du boni d'ancienneté.

- **Primes**

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

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

Disponibilité : 25 % du taux horaire pour chaque heure ou partie d'heure — policier d'une section ou policier affecté aux enquêtes criminelles dans un module d'enquêtes du centre opérationnel

(Agent principal de quartier ou agent d'intervention principal (R)) : (3 % du salaire hebdomadaire régulier)

Ancienneté :

Service	Montant
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 %

- **Allocations**

Vêtements :

2,25 % du salaire annuel du sergent détective — policier de la Sûreté et policier de la Gendarmerie muté à une fonction requérant le travail en habit de ville

1/227,5 de l'indemnité versée au sergent détective/j — policier de la Gendarmerie assigné à une fonction requérant le travail en habit de ville

Uniforme et équipement : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

POLICIER NON ASSUJETTI AU PROGRAMME 21-14/35

13 jours/an*

POLICIER ASSUJETTI AU PROGRAMME 21-14/35

101,25 heures nettes/an*

Cependant, de ce nombre 71,25 heures nettes sont utilisées pour compléter les 227,5 jours de travail prévus à son régime de travail à raison de 7,5 heures nettes/j.

* À l'exception de la fête nationale.

• Congés annuels payés

POLICIERS NON ASSUJETTIS AU PROGRAMME 21-14/35

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	17 jours	taux régulier
3 ans	20 jours	taux régulier
8 ans	24 jours	taux régulier
10 ans	25 jours	taux régulier
15 ans	26 jours	taux régulier
17 ans	27 jours	taux régulier
18 ans	28 jours	taux régulier
19 ans	29 jours	taux régulier
20 ans	30 jours	taux régulier
25 ans	31 jours	taux régulier
30 ans	34 jours	taux régulier

POLICIERS ASSUJETTIS AU PROGRAMME 21-14/35

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	120 heures nettes	taux régulier
3 ans	142,5 heures nettes	taux régulier
8 ans	172,5 heures nettes	taux régulier
10 ans	180 heures nettes	taux régulier
15 ans	187,5 heures nettes	taux régulier
17 ans	195 heures nettes	taux régulier
18 ans	202,5 heures nettes	taux régulier
19 ans	210 heures nettes	taux régulier
20 ans	217,5 heures nettes	taux régulier
25 ans	225 heures nettes	taux régulier
30 ans	240 heures nettes	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée est rémunérée conformément aux dispositions sur les congés de maladie et le régime d'assurance salaire.

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée admissible a le droit de recevoir durant son congé de maternité une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour la durée desdites prestations ; à 95 % de sa paie hebdomadaire brute pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute durant 20 semaines

2. Congé de paternité

3 jours payés et (2) 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

3 jours payés et (2) 3 jours sans solde

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Indemnité :
— salarié : 6 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié non assujetti au programme 21-14/35 a droit à 8,5 jours/an. Le salarié assujetti au programme 21-14/35 a droit à 60 heures nettes/an. À sa retraite, sa démission, son renvoi ou son décès, le policier ou ses ayants droit bénéficient du solde de congés de maladie au taux régulier de son dernier traitement.

Le salarié doit constituer et maintenir une réserve de crédits en maladie de 10 jours, 8 jours à compter du 1^{er} janvier 2001, à même les 8,5 heures qui lui sont créditées annuellement ou 75 heures, 60 heures à compter du 1^{er} janvier 2001, à même les 60 heures créditées, selon le cas. Une fois cette réserve constituée, les dispositions suivantes s'appliquent :

Les jours ou les heures non utilisé(e)s de l'année courante devront pour 50 %, jusqu'à un maximum de 4 jours ou 30 heures, selon le cas, être payé(e)s ou accumulé(e)s dans sa banque de temps préretraite. Dans ce dernier cas, l'employeur lui crédite dans ladite banque l'équivalent du tiers des jours ainsi accumulés. Au delà du 50 %, le résidu du congé en maladie de l'année courante pourra, au choix du salarié, être payé, accumulé dans sa banque de temps préretraite sans crédit supplémentaire de la part de l'employeur ou porté à sa banque de congés de maladie accumulés à compter du 1^{er} janvier 97.

Le salarié embauché avant le 1^{er} janvier 97 peut, à sa discrétion, placer dans sa banque de temps préretraite le nombre de jours ou d'heures accumulé(e)s au 31 décembre 96. À partir des jours ou des heures accumulé(e)s au 31 décembre 96, le salarié peut se faire payer un maximum équivalant à (4) 8 jours ou (30) 60 heures nettes de congé de maladie.

3. Assurance salaire

Prestation : 80 % du traitement jusqu'au moment de son retour au travail ou de sa radiation pour incapacité permanente

Début : après épuisement des congés de maladie accumulés à compter du 1^{er} janvier 97 et à son choix, des jours ou des heures accumulé(e)s au 31 décembre 96 et au plus tôt à compter de la 2^e journée ou après 7,5 heures d'absence continue, selon le cas

4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**La Ville de Saint-Laurent
et
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Saint-
Laurent inc. — FISA**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (156) 151
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 102 ; hommes : 49

Statut de la convention : renouvellement

- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2001
- **Date de signature :** 14 novembre 2000 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail**
6,75 heures/j, 33,75 heures/sem.

Ateliers municipaux
36 ou 38 heures/sem.

Messageur, poste 93
8 heures/j, 40 heures/sem.

Commis magasinier, poste 89
38 heures/sem.

Préposé aux communications au service de la prévention de l'incendie
moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Téléphoniste, messageur et autres occupations

<u>1^{er} janv. 2001</u>	
	/sem.
min.	458 \$ (447 \$)
max.	655 \$ (639 \$)

2. Commis aux comptes à payer, commis caissier et autres occupations, 49 salariés

<u>1^{er} janv. 2001</u>	
	/sem.
min.	519 \$ (506 \$)
max.	740 \$ (722 \$)

3. Analyste de système, comptable principal et autres occupations

<u>1^{er} janv. 2001</u>	
	/sem.
min.	865 \$ (844 \$)
max.	1 156 \$ (1 128 \$)

Augmentation générale

1^{er} janv. 2001

2,5 %

- **(Indemnité de vie chère $\text{\textcircled{R}}$)**
- **Primes**

Soir :

25 \$/sem. — salarié affecté à un quart régulier de soir
5,25 \$/soir — salariés des classes 1 à 3
8 \$/soir — salariés des classes 4 à 7

Samedi et dimanche

10,50 \$/jour — salariés des classes 1 à 3
16 \$/jour — salariés des classes 4 à 7

Semaine régulière : — salarié affecté aux ateliers municipaux

6 % — horaire de 36 heures/sem.
11 % — horaire de 38 heures/sem.
15 % — horaire de 40 heures/sem.

Disponibilité :

<u>Période</u>	<u>Montant</u>
dimanche 16 h 30 au lundi 8 h 30	25,00 \$/période
lundi, mardi, mercredi et jeudi 16 h 30 à 8 h 30 le lendemain	12,50 \$/période
vendredi 16 h 30 au samedi 16 h 30	19,00 \$/période
samedi 16 h 30 au dimanche 16 h 30	25,00 \$/période
jours fériés	25,00 \$/période

Ancienneté :

<u>Service</u>	<u>Montant</u>
5 ans	100 \$/an
10 ans	200 \$/an
15 ans	300 \$/an
20 ans	400 \$/an
25 ans	500 \$/an
30 ans	600 \$/an

- **Allocations**

Bottes ou bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

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

- **Jours fériés payés**

12 jours + 2 demi-journées/an
5 jours de congé + 8 jours payés vers le 15 décembre — préposé aux communications au service de la prévention de l'incendie

- **Congés mobiles**

2 jours/an

N.B. Les jours qui ne sont pas pris pendant l'année en cours s'ajoutent à la banque de congés de maladie et deviennent de ce fait monnayables à la fin de l'année.

• Congés annuels payés

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

Congés supplémentaires

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

Le salarié qui travaille à la division "Construction" du service ingénierie et environnement, qui prend la totalité de ses vacances en dehors de la période du 15 mai au 15 novembre, a droit à une période supplémentaire égale à 50 % de ses vacances annuelles.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée reçoit une indemnité hebdomadaire de 150 \$ pour les 16^e, 17^e, 18^e et 19^e semaines de congé de maternité si elle ne retire pas de prestations d'assurance emploi ou pour les 26^e, 27^e, 28^e et 29^e semaines de congé parental si elle a reçu des prestations d'assurance emploi.

2. Congé de paternité

3 jours payés
2 jours payés — préposé aux communications au service de la prévention de l'incendie

3. Congé d'adoption

3 jours payés
2 jours payés — préposé aux communications au service de la prévention de l'incendie

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

- salarié : 1,5 fois le salaire annuel/protection individuelle et 3,5 fois le salaire annuel/protection familiale
- mort ou mutilation accidentelle : variable de 33,33 % à 200 % du salaire selon la perte
- conjoint : 10 000 \$
- enfant âgé de 24 heures et plus : 5 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

- salarié : unités de 10 000 \$ au choix du salarié, maximum 500 000 \$
- conjoint : unités de 10 000 \$, au choix de l'adhérent, maximum 250 000 \$ et ce, à condition que le conjoint soit assuré en vertu du régime de base des personnes à charge

N.B. Le salarié assuré en vertu de la garantie d'assurance vie de base en date du 31 décembre 95 a droit, sans preuves d'assurabilité, jusqu'au nombre d'unités correspondant à 1 fois le salaire annuel, arrondi au 10 000 \$ supérieur.

2. Congés de maladie

Chaque année, le salarié a droit à un crédit de 6 jours cumulatifs. Au 31 décembre de chaque année, les jours de congés de maladie accumulés en excédent de 12 sont monnayés au taux de 1 fois le taux journalier de salaire en vigueur.

Le nouveau salarié a droit à un crédit de 3 jours lors de son embauche ainsi que 0,5 jour/mois de service pour l'année en cours.

Les 5 premiers jours de maladie sont payés à même la banque de congés de maladie du salarié.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 16 semaines

Début : 6^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel de l'adhérent au début de l'invalidité et ce, pour la durée de l'invalidité ou la date effective de sa retraite ou le dernier jour du mois au cours duquel l'adhérent a accumulé 35 ans de participation servant au calcul de la rente de retraite ou le dernier jour du mois au cours duquel il atteint l'âge de 65 ans ou le décès

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée ; honoraires d'un physiothérapeute ou d'un technicien en réadaptation physique à raison de 1 traitement/jour/personne assurée, maximum 33 \$/visite ; honoraires d'une infirmière ou d'un infirmier membre de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec et ce, pour des soins à domicile à titre privé ; remboursement à 100 % des frais de lunettes ou verres de contact, maximum 150 \$/période de 24 mois consécutifs/adulte et 150 \$/période de 12 mois consécutifs/enfant à charge ; remboursement des honoraires d'un podiatre, naturopathe ou ostéopathe, orthophoniste ou audiologiste, acupuncteur, psychologue, chiropraticien y compris 35 \$/radiographie à raison de montants variant entre 25 \$ et 58 \$/traitement ; remboursement des frais rattachés au traitement d'un homéopathe, maximum 500 \$/an ; remboursement à 80 % jusqu'à concurrence du premier 1 000 \$ et à 100 % de l'excédent des frais de médicaments prescrits y compris la contribution de 25 % du coût exigé qui a été préalablement réduit de toute franchise exigible par le régime gouvernemental pour les personnes couvertes de 65 ans et plus ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles à 80 % jusqu'à concurrence du premier 1 000 \$ et à 100 % de l'excédent

5. Soins dentaires :

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles pour les services préventifs et à 80 % pour les services de base, les services majeurs et 50 % des soins de prosthodontie. Les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 25 \$/année civile/personne assurée ou famille jusqu'à un maximum de 2 000 \$/année civile/personne assurée ou famille.

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

16

La Ville de Saint-Laurent et Le Syndicat des employés de la Ville de Saint-Laurent inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (133) 153
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 ; hommes : 148

Statut de la convention : renouvellement

- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2001
- **Date de signature :** 13 novembre 2000 — mémoire d'entente

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

Équipe de nuit de la division voirie — été/balais mécaniques, camions-citernes et entretien d'hiver
8 heures/j, 40 heures/sem.

Gardien
8 heures/j, 40 heures/sem.

Inspecteur des parcs
35 heures/sem.

Laveur de camion
27 heures/sem.

- **Salaires**

1. Gardien et inspecteur de parc

1 ^{er} janv. 2001	
	/heure
début	12,66 \$ (12,35 \$)
après 60 mois	16,88 \$ (16,47 \$)

2. Journalier et manœuvre «C» et autres occupations, 36 salariés

1 ^{er} janv. 2001	
	/heure
début	16,12 \$ (15,73 \$)
après 60 mois	21,49 \$ (20,97 \$)

3. Mécanicien, électricien, plombier et autres occupations

1 ^{er} janv. 2001	
	/heure
début	18,41 \$ (17,96 \$)
après 60 mois	24,55 \$ (23,95 \$)

25

N.B. Tout salarié permanent, à l'essai ou temporaire qui a accumulé de l'ancienneté ou du service continu avant le 1^{er} janvier 98 reçoit le taux maximum de sa classification. Le salarié permanent, à l'essai ou temporaire reçoit le taux prévu au 1^{er} échelon, soit 75 % du taux de sa classification.

Augmentation générale

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

- **(Indemnité de vie chère $\text{\textcircled{R}}$)**

- **Primes**

Soir : 0,60 \$/heure

Nuit : 0,95 \$/heure

Opérateur de manettes de souffleuse à neige : taux de la classe de chauffeur «A» plus 0,10 \$/heure

Chef d'équipe : taux équivalant à celui de la classe VII plus 0,40 \$/heure ou 0,40 \$/heure pour le salarié d'une classe supérieure à la classe VII

Ancienneté :

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

Travaux en hauteur : 1,50 \$/heure — concierge

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Outils : 300 \$/an — salarié des divisions entretien du roulant, débosselage et peinture, sauf le préposé du service d'urgence

- **Jours fériés payés**

12 jours + 2 demi-journées/an

De plus, le salarié a droit à toute fête civique déclarée par le conseil de ville

- **Congés personnels**

2 jours/an

N.B. Les jours qui ne sont pas pris pendant l'année en cours s'ajoutent à la banque de congés de maladie et deviennent de ce fait monnayables vers la mi-décembre.

- **Congés annuels payés**

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

Congés supplémentaires

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

3 jours payés

2. Congé d'adoption

3 jours payés

- **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 1,5 fois le salaire annuel/protection individuelle et 3,5 fois le salaire annuel/protection familiale

— mort ou mutilation accidentelle : variable de 33,33 % à 200 % du salaire selon la perte

— conjoint : 10 000 \$

— enfant âgé de 24 heures et plus : 5 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

— salarié : unités de 10 000 \$ au choix du salarié, maximum 500 000 \$

— conjoint : unités de 10 000 \$, au choix de l'adhérent, maximum 200 000 \$ à condition que le conjoint soit assuré en vertu du régime de base des personnes à charge

2. Congés de maladie

Chaque année, le salarié a droit à un crédit de 6 jours cumulatifs. Vers la mi-décembre de chaque année, les jours accumulés en excédent de 12 sont monnayés au taux de 1 fois le taux journalier du salaire en vigueur.

Le nouveau salarié a droit à un crédit de 3 jours lors de son embauche ainsi que 0,5 jour/mois de service pour l'année en cours.

Les 5 premiers jours de maladie sont payés à même la banque de congés de maladie du salarié.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 16 semaines/période d'invalidité

Début : 6^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel de l'adhérent au début de l'invalidité et ce, pour la durée de l'invalidité ou la date effective de sa retraite ou le dernier jour du mois au cours duquel l'adhérent a accumulé 30 ans de participation servant au calcul de la rente de retraite ou le dernier jour du mois au cours duquel il atteint l'âge de 65 ans ou le décès

Début : à compter de la 18^e semaine d'invalidité

4. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée ; honoraires d'un physiothérapeute ou d'un technicien en réadaptation physique à raison de 1 traitement/jour/personne assurée, maximum 33 \$/visite ; honoraires d'une infirmière ou d'un infirmier, membre de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec pour des soins privés à domicile ; remboursement à 100 % des frais de lunettes ou verres de contact, maximum 150 \$/période de 24 mois consécutifs/adulte et de 150 \$/période de 12 mois consécutifs/enfant à charge ; remboursement des honoraires d'un podiatre, naturopathe ou ostéopathe, orthophoniste ou audiologiste, acupuncteur, psychologue, chiropraticien y compris 35 \$/radiographie à raison de montants variant entre 25 \$ et 58 \$ selon les services paramédicaux/personne assurée pour chacune des spécialités ; remboursement des frais rattachés au traitement d'un homéopathe, maximum 500 \$/an ; remboursement à 80 % jusqu'à concurrence du premier 1 000 \$ et à 100 % de l'excédent des frais de médicaments prescrits y compris la contribution de 25 % du coût exigé qui a été préalablement réduit de toute franchise exigible par le régime gouvernemental pour les personnes couvertes de 65 ans et plus ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles à 80 % jusqu'à concurrence du premier 1 000 \$ et à 100 % de l'excédent

5. Soins dentaires :

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles pour les services préventifs et à 80 % pour les services de base, les services majeurs et 50 % des prothèses. Les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 25 \$/année civile/personne assurée ou famille jusqu'à un maximum de 2 000 \$/année civile/personne assurée ou famille.

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Notes techniques

Méthodologie

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

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

Définitions

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

ment de convention ou d'une sentence arbitrale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Crédits

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