

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-6-15)

Les ententes négociées 1

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

Notes techniques 17

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (2001-06-14)

Employeur	Syndicat	N°	Page
BOIS			
Bowater pâtes et papiers Canada inc., scierie Maniwaki	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la scierie Maniwaki — CSN	1	2
IMPRIMERIE			
Imprimerie Canada, division Groupe Unimédia inc. (Québec et Vanier)	Le Syndicat des communications graphiques, local 509-M — FTQ	2	3
PRODUITS CHIMIQUES			
Sabex inc. (Boucherville)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	3	4
ENTREPÔTS			
Métro-Richelieu 2000 inc., division épicerie, Centre Mérite I (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	4	5
ÉLECTRICITÉ, GAZ ET EAU			
Hydro-Québec	Le Syndicat des spécialistes d'Hydro-Québec, SCFP, section locale 4250 — FTQ	5	7
COMMERCE DE DÉTAIL			
Provigo distribution inc., Provigo de Victoriaville	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	6	8
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Sainte-Foy	Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Sainte-Foy, SCFP section locale 2360 — FTQ	7	9
La Ville de Québec	L'Association des pompiers professionnels de Québec	8	11
La Ville de Saint-Hyacinthe	Le Syndicat des employés municipaux de la Ville de Saint-Hyacinthe — CSN	9	13
Notes techniques			15

Bowater pâtes et papiers Canada inc., scierie Maniwaki
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la scierie Maniwaki — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 122
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2000
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2005
- **Date de signature :** 20 octobre 2000
- **Durée normale du travail**

1 ^{er} mars 2005
42 heures/sem.

45 heures/sem. maximum

Équipe d'entretien et de réparation et horaire 6/3
moyenne de 42 heures/sem.

Usine d'écorçage
moyenne de 45 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier

1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
/heure 13,25 \$ (12,75 \$)	/heure 13,75 \$	/heure 14,09 \$	/heure 14,44 \$	/heure 14,79 \$

2. Empileur, 40 salariés

1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
/heure 14,00 \$ (12,75 \$)	/heure 14,50 \$	/heure 14,86 \$	/heure 15,23 \$	/heure 15,64 \$

3. Chef d'équipe

1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
/heure 17,95 \$ (17,45 \$)	/heure 18,45 \$	/heure 18,91 \$	/heure 19,38 \$	/heure 19,90 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2000	1 ^{er} mars 2001	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	2,5 %	2,5 %	2,7 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} mars 2000 au 20 octobre 2000. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 20 octobre 2000.

Ajustement

	1 ^{er} mars 2000
Empileur	0,75 \$/heure

- **Primes**

(Dimanche : 50 % du taux régulier — salarié de l'horaire 6/3 **R**)

- **Allocations**

Bottes de sécurité :

110 \$/an — salarié régulier

110 \$, 2 fois/an — mécanicien et limeur travaillant sur une base régulière

N.B. La TPS et la TVQ sont également défrayées par l'employeur.

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

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur (paie pour le durcissement des verres) rembourse le coût d'achat selon les modalités prévues

Outils personnels :

remplacement des outils endommagés ou brisés par un usage normal — mécanicien et homme de maintenance

200 \$/an — (mécanicien travaillant sur une base régulière) salariés réguliers du département d'entretien et réparations pour les outils nécessaires au travail à l'usine

Assurance contre l'incendie — outils personnels : la prime est payée par l'employeur — mécanicien et homme de maintenance

- **Jours fériés payés**

(10) 13 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
3 ans	3 sem.	6,0 %
6 ans	3 sem.	8,0 %
9 ans N	4 sem.	8,5 %
12 ans N	4 sem.	9,0 %
15 ans N	5 sem.	9,5 %
20 ans N	5 sem.	10,0 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur convient de payer une cotisation égale à celle du salarié et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$ à compter du 1^{er} mars 2000, 350 \$ au 1^{er} mars 2001, 500 \$ au 1^{er} mars 2003 et 750 \$ au 1^{er} mars 2004.

Imprimerie Canada, division Groupe Unimédia inc.
(Québec et Vanier)
 et
Le Syndicat des communications graphiques, local
509-M, Québec — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 107
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 30 % ; hommes : 70 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} octobre 2005
- **Date de signature :** 2 mai 2001
- **Durée normale du travail**
entre 7 et 12 heures/j, 32 à 36 heures/sem.

• Salaires

1. Encarteur

	1 ^{er} oct. 2000	30 sept. 2001	29 sept. 2002	28 sept. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	7,07 \$ (7,07 \$)	7,21 \$	7,35 \$	7,50 \$
éch. 4	8,31 \$ (8,15 \$)	8,48 \$	8,65 \$	8,82 \$

3 oct. 2004

/heure
7,69 \$
9,04 \$

2. Pressier, substitut pressier et technicien, 40 salariés

	1 ^{er} oct. 2000	30 sept. 2001	29 sept. 2002	28 sept. 2003	3 oct. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
	26,89 \$ (26,36 \$)	27,42 \$	27,97 \$	28,53 \$	29,25 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} oct. 2000	30 sept. 2001	29 sept. 2002	28 sept. 2003	3 oct. 2004
	2 %	2 %	2 %	2 %	2,5 %

• Primes

Soir et nuit : 14 \$/j (7 % du taux de jour, maximum 1 \$/heure) — encarteur et opérateur à l'encartage, entre 18 h et 7 h

29 sept. 2002 3 oct. 2004
14,50 \$/j 15 \$/j

Chef d'équipe : 85 \$/sem. — 90 \$/sem. — 95 \$/sem.

Chef pressier : (16 \$) 18 \$/période de travail

Entretien spécialisé : 45 \$/sem. — technicien du département de l'entretien spécialisé

Disponibilité : 1 heure payée au taux régulier pour chaque (jour) 8 heures

Remplaçant du chef d'équipe à la presse : 21,25 \$/période de travail

29 sept. 2002 3 oct. 2004

22,50 \$ 23,75 \$

Remplaçant du chef d'équipe à l'expédition : 16 \$/période de travail

29 sept. 2002 3 oct. 2004

17 \$ 18 \$

(Travail à domicile et utilisation d'outillage personnel : 0,50 \$/heure **R)**

Alimentation de l'opérateur sur l'attacheuse : 0,30/heure — encarteur

Remplissage des chariots : 0,30 \$/heure — salarié du département de l'encartage

• Allocations

Vêtements de travail :

fournis, entretenus et remplacés au besoin — salarié du département des presses et technicien (35 \$) 40 \$/an — salariés de l'expédition et de l'entretien ménager, opérateur à l'encartage

Chaussures de sécurité : (130 \$) 135 \$/2 ans à compter de la date d'achat

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

9 jours/an

• Congés mobiles

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

• Congés annuels payés

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

DÉPARTEMENT DE L'ENCARTAGE

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines, sauf s'il y a une entente pour prolonger ce congé.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie ou personnels

Au 1^{er} janvier, le salarié a droit à un crédit de 5 jours d'absences spéciales ou de maladie et ce, à raison de 8 heures/2,4 mois de travail entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

Les heures non utilisées au 1^{er} décembre sont payées avec la paie précédant Noël.

2. Régime de retraite

Le REER collectif existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : le salarié verse (3,4 %) 3,5 % de son salaire dans une année civile jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles de l'année et 5 % du salaire de l'année en excédent du maximum des gains admissibles de l'année et ce, dans un REER collectif ; l'employeur verse une somme globale annuelle égale à 125 % des contributions versées par l'ensemble des participants dans une année.

4

3

Sabex inc. (Boucherville)
et
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (73) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 70 % ; hommes : 30 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 4 mai 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Ouvrage général et entretien ménager, 70 salariés

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
/heure 15,48 \$ (15,10 \$)	/heure 15,87 \$	/heure 16,19 \$	/heure 16,51 \$

2. Mécanicien

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
/heure 20,13 \$ (19,64 \$)	/heure 20,63 \$	/heure 21,04 \$	/heure 21,46 \$

N.B. Diminution du nombre de classes.

Le nouveau salarié reçoit 2,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification pendant la période de probation de 360 heures travaillées ; à la date de permanence, le salaire est ajusté rétroactivement à la date d'embauche à raison de 1,25 \$/heure de moins que le taux de la classification ; 90 jours après la permanence, le salarié reçoit 1 \$ de moins que le taux de sa classification, 0,75 \$ de moins après 6 mois et après 1 an de permanence, il reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2001 au 4 mai 2001. La rétroactivité est versée dans les 15 jours suivant le 4 mai 2001.

• Primes

Soir : (0,65 \$) 0,70 \$/heure

Nuit : 0,90 \$/heure

Assiduité : 30 \$/jour de congé de maladie non utilisé et ce, jusqu'à un maximum de 180 \$

Boni de Noël : 50 \$ payable sur la paie précédant le congé de Noël — salarié régulier en service actif qui a terminé sa période de probation

• Allocations

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

Souliers de sécurité : 100 \$ maximum et remplacement au besoin

Lunettes de sécurité : 100 \$ maximum/2 ans

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
3 ans	3 sem.	(5,5 %) 6,0 %
5 ans	3 sem.	(6,5 %) 7,0 %
(9) 7 ans	3 sem.	(7,5 %) 8,0 %
(10) 8 ans	4 sem.	(8,5 %) 9,0 %
15 ans	4 sem.	(9,5 %) 10,0 %
20 ans	5 sem.	(10,5 %) 11,0 %

**Métro-Richelieu 2000 inc. , division épicerie, Centre Mérite I (Montréal)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de la naissance.

Sur recommandation de son médecin, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité pour une durée maximale de 12 mois si, à cause de complications dues à sa maternité, elle est incapable de reprendre son travail.

À la suite de la naissance de son enfant, la salariée qui le désire a droit à un congé supplémentaire d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

- 2. **Congé de paternité**

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

De plus, à la suite de la naissance de son enfant, le salarié qui le désire a droit à un congé supplémentaire d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 17 \$/sem./salarié, 18 \$/sem. au 4 mai 2001, 19 \$/sem. au 1^{er} janvier 2002, 20 \$/sem. au 1^{er} janvier 2003 et 21 \$/sem au 1^{er} janvier 2004 ; la contribution du salarié sera le solde de la prime à payer prévue au régime d'assurance groupe.

N.B. S'il arrivait que le montant de la prime totale augmentait, pendant n'importe quelle année du terme de la présente convention collective de travail, il est entendu que la hausse de la prime sera absorbée par le salarié.

- 1. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a 1 an de service a droit à un crédit de 6 jours/an non cumulatifs d'année en année et ce, à raison de 0,5 jour/mois de service.

Les jours non utilisés sont payés au salarié à la fin de chaque année.

Le salarié peut utiliser 2 de ses congés de maladie pour des congés personnels selon les modalités prévues.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié régulier qui a terminé sa période de probation paient respectivement 0,65 \$/heure travaillée, 0,70 \$ au 4 mai 2001, 0,75 \$ au 1^{er} janvier 2002, 0,80 \$ au 1^{er} janvier 2003 et 0,85 \$ au 1^{er} janvier 2004.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 325

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femme : 1 ; hommes : 324

- **Statut de la convention** : renouvellement

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

- **Échéance de la convention précédente** : 10 septembre 2000

- **Échéance de la présente convention** : 10 septembre 2006

- **Date de signature** : 10 avril 2001

- **Durée normale du travail**

Salarié régulier

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé à l'entrepôt, 228 salariés

	8 avril 2001	16 sept. 2001	15 sept. 2002
	/sem.	/sem.	/sem.
début	568,11 \$ (568,11 \$)	568,11 \$	568,11 \$
après 72 mois (après 36 mois)	879,21 \$ (853,59 \$)	896,79 \$	914,73 \$

2. Électromécanicien

	8 avril 2001	16 sept. 2001	15 sept. 2002
	/sem.	/sem.	/sem.
début	639,65 \$ (639,65 \$)	639,65 \$	639,65 \$
après 72 mois (après 36 mois)	952,54 \$ (924,95 \$)	971,59 \$	991,03 \$

Augmentation générale

8 avril 2001	16 sept. 2001	15 sept. 2002
3 %	2 %	2 %

N.B. Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

Les salaires pour la période du 14 septembre 2003 au 10 septembre 2006 seront négociés ou, s'il y a lieu, déterminés par la formule de l'arbitrage des offres finales.

Rétroactivité

Le salarié au maximum de son échelle a droit à une rétroactivité des salaires égale à 3 % du salaire gagné entre le 10 septembre 2000 et le 7 avril 2001. Le montant est payé dans les 3 semaines suivant le 7 avril 2001.

Montant forfaitaire

Pour compenser l'abolition de la prime du dimanche, les salariés réguliers à l'emploi le 7 avril 2001 reçoivent 1 000 \$ et les salariés à temps partiel reçoivent 500 \$. Les salariés qui le désirent peuvent déposer ce montant dans un REER.

- **Primes**

Soir : 0,80 \$/heure

Nuit : 0,90 \$/heure

Boni de Noël : le salarié inscrit sur la liste de paie au 1^{er} janvier et au 1^{er} décembre a droit au montant suivant :

Ancienneté	Montant
3 mois	0,25 sem. de salaire
6 mois	0,50 sem. de salaire
9 mois	0,75 sem. de salaire
12 mois	1 sem. de salaire

(Travail dans les endroits réfrigérés [R]) : 0,25 \$/heure — salariés qui travaillent dans la section du surgelé)

(Dimanche [R]) : 1,60 \$/heure — salarié qui travaille sur les relèves de jour et de soir)

- **Allocations**

Chaussures de sécurité :

1 paire/an — salarié d'entrepôt de Mérite I

2 paires/an — préposé à l'entrepôt et vérificateur

1 fois/an ou au besoin — salarié de l'entretien

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

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit chaque semaine une indemnité égale à 6 % de son salaire pour les jours fériés et pour suppléer aux autres avantages.

- **Congés mobiles**

3 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

* Ou 3, 4 ou 5 semaines plus 1 semaine payée, selon le cas.

N.B. Le salarié à temps partiel a droit au pourcentage seulement.

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus au 30 avril de chaque année a droit à un boni de vacances égal à une semaine de paie de salaire.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

L'employeur paie la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire régulier et les prestations d'assurance emploi reçues pendant la durée du congé.

Sur demande, la salariée régulière peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 6 mois.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié ; la contribution du salarié doit couvrir au minimum le coût de l'assurance salaire de courte durée

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de 1 jour s'il a été embauché 3 mois et plus avant la prochaine date anniversaire de la convention, 2 jours s'il a été embauché 6 mois et plus avant cette date et 3 jours s'il a été embauché 9 mois et plus avant cette date.

À la date anniversaire de la convention, le salarié a droit à un crédit de congés de maladie selon le tableau suivant :

Service	Durée
moins de 2 ans	4 jours
2 ans	6 jours
3 ans	7 jours
4 ans	8 jours
5 ans	9 jours
6 ans	10 jours
7 ans	11 jours
8 ans	12 jours
9 ans	13 jours
10 ans	14 jours

2. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 4 % du salaire régulier du salarié régulier

Dans les 3 semaines suivant le 10 avril 2001, l'employeur verse dans un REER collectif 650 \$ pour chaque salarié régulier à l'emploi le 7 avril 2001 et qui a travaillé pendant la période du 1^{er} février 2000 au 31 janvier 2001 ; 650 \$ le ou vers le 15 décembre 2002 pour le salarié régulier ou à temps partiel qui a travaillé pendant l'année financière précédant le 15 décembre 2002 ; 650 \$ le ou vers le 15 décembre 2003 pour le salarié régulier ou à temps partiel qui a travaillé pendant l'année financière précédant le 15 décembre 2003.

Le salarié peut recevoir un montant plus élevé aux mois de décembre 2002 et 2003 selon les calculs établis pour obtenir la proportion du coût de la gestion par rapport au budget.

Pour les salariés à temps partiel, les montants sont versés au prorata du nombre d'heures régulières travaillées durant l'année financière.

**Hydro-Québec
et
Le Syndicat des spécialistes d'Hydro-Québec, SCFP,
section locale 4250 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 3 255
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 168 ; hommes : 2 087
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** spécialistes
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2001
- **Date de signature :** 19 avril 2001
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Spécialiste niveau 1

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an
min.	28 719,60 \$	29 435,64 \$	30 171,96 \$
max.	51 285,00 \$	52 567,32 \$	53 881,36 \$

2. Spécialiste niveau 3, 1 401 salariés

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an
min.	38 019,28 \$	38 968,80 \$	39 942,76 \$
max.	63 364,08 \$	64 948,00 \$	66 571,96 \$

3. Spécialiste niveau 4

	1 ^{er} janv. 99	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001
	/an	/an	/an
min.	43 511,00 \$	44 595,72 \$	45 710,60 \$
max.	72 516,60 \$	74 329,32 \$	76 187,80 \$

N.B. Tous les salariés sont admissibles au régime d'intéressement de l'entreprise.

Les salariés œuvrant dans le domaine des technologies de l'information bénéficieront pour l'année 1999 de la rémunération variable non contingentée pouvant aller jusqu'à 8 % pour les niveaux 1 et 2, et 10 % pour les niveaux 3, 4 et supérieurs. Ces salariés ne pourront pas bénéficier pour l'année 1999 du régime d'intéressement de l'entreprise.

Il existe un programme sélectif de rémunération incitative dans la fonction informatique.

Augmentation générale

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

- **Primes**

Radioprotection : — travail effectué en milieu nucléaire
0,33 \$/heure pour la bande orange
0,86 \$/heure pour la bande jaune
1,15 \$/heure pour la bande verte

Chargé d'équipe : 4 % du salaire de base

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux régulier
20 ans	25 jours	taux régulier
30 ans	30 jours	taux régulier

Lorsqu'un salarié permanent détient un diplôme universitaire répondant aux critères d'admissibilité, on considère l'année d'obtention du diplôme plutôt que les années de service continu pour le calcul des vacances, si c'est à son avantage :

Nombre d'années*	Durée
1 an	20 jours
20 ans	25 jours
30 ans	30 jours

*Nombre d'années depuis qu'un salarié est diplômé d'une université reconnue.

Congés supplémentaires

Le salarié permanent qui, au 1^{er} mai, a atteint l'âge de 60 ans et plus ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année civile a droit à un crédit supplémentaire de vacances préretraite établi comme suit :

Âge	Durée
60 ans	5 jours
61 ans	10 jours
62 ans	15 jours
63 ans	20 jours
64 ans et plus	25 jours

Ces jours de vacances préretraite ne peuvent être reportés ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

- **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.

Lorsqu'une complication de grossesse, un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale liée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial. La salariée a 2 choix : être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard à la date d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ou encore être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la 8^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire

hebdomadaire régulier pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 95 % de son salaire hebdomadaire régulier pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

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

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à 5 jours payés pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

4. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 50 semaines consécutives.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur pour les régimes de base, supplémentaire et complémentaire d'assurance vie et pour l'assurance maladie du salarié permanent

1. Congés de maladie

Chaque année, le salarié permanent admissible reçoit, proportionnellement au nombre d'années de service continu, la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours/an comme mentionné ci-dessous :

Service continu	Jours ouvrables
moins de 1 an	1 jour/mois, maximum de 10 jours
1 an à 24 ans	10 jours/an de service continu
25 ans et plus	260 jours

Les crédits ne sont pas cumulatifs, mais progressifs, en ce sens qu'ils se renouvellent d'une année à l'autre, quel que soit le nombre de jours compensés l'année précédente.

2. Assurance salaire

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

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

6

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (98) 103
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 65 % ; hommes : 35 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2000
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2006
- **Date de signature :** 1^{er} décembre 2000
- **Durée normale du travail**
Salarié régulier
5 jours/sem., 39 heures/sem.
Salarié de nuit
4 ou 5 jours/sem., 39 heures/sem.
- **Salaires**
1. Aide-caissier

	30 avril 2000	29 avril 2001	28 avril 2002	27 avril 2003
début	/heure 7,00 \$ (6,90 \$)	/heure 7,14 \$	/heure 7,14 \$	/heure 7,14 \$
maximum	8,32 \$ ¹ (8,32 \$) ⁴	8,49 \$ ¹	8,66 \$ ²	8,83 \$ ²
	25 avril 2004	24 avril 2005		
	/heure 7,28 \$ 9,01 \$ ²	/heure 7,28 \$ 9,19 \$ ³		

¹ après 4 800 heures

² après 5 200 heures

³ après 5 600 heures

⁴ après 6 800 heures

2. Commis, 80 % des salariés

	30 avril 2000	29 avril 2001	28 avril 2002	27 avril 2003
début	/heure 7,10 \$ (6,90 \$)	/heure 7,24 \$	/heure 7,24 \$	/heure 7,24 \$
maximum	10,85 \$ ¹ (10,85 \$) ³	11,07 \$ ¹	11,29 \$ ²	1,52 \$ ²

25 avril 2004 24 avril 2005

/heure	/heure
7,38 \$	7,38 \$
11,75 \$ ²	11,99 \$ ³

¹ après 6 000 heures² après 6 400 heures³ après 6 800 heures**3. Boucher, poissonnier [N], décorateur [N] et boulanger [N]****30 avril 2000 29 avril 2001 28 avril 2002 27 avril 2003**

début	/heure 8,13 \$ (7,45 \$)	/heure 8,29 \$	/heure 8,29 \$	/heure 8,29 \$
maximum	13,23 \$ ¹ (13,23 \$) ³	13,49 \$ ¹	13,76 \$ ²	14,04 \$ ²

25 avril 2004 24 avril 2005

/heure	/heure
8,46 \$	8,46 \$
14,32 \$ ²	14,61 \$ ³

¹ après 6 000 heures² après 6 400 heures³ après 6 800 heures**Augmentation générale****29 avril 2001 28 avril 2002 27 avril 2003 25 avril 2004 24 avril 2005**

2 %	2 %*	2 %*	2 %	2 %*
-----	------	------	-----	------

*Appliqué sur le taux maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité**• Primes****Nuit** : 0,80 \$/heure**Dimanche** : 0,75 \$/heure**Gérant-adjoint** : (30 \$/sem.) 1 \$/heure**Boni de Noël** : 2 % des gains totaux gagnés entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours, payé le ou avant le 8 décembre de chaque année**• Allocations****Chaussures de sécurité** : fournies par l'employeur et remplacées jusqu'à un maximum de 1 paire/an — salariés des rayons des viandes, de l'épicerie et des fruits et légumes**Vêtements et équipement de sécurité** : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis**Uniformes** : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues**• Jours fériés payés**

8 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

Tout jour non pris et non payé au 1^{er} décembre de chaque année est payable le ou avant le dernier jeudi de chaque année.**N.B.** Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de son salaire gagné pendant l'année de référence pour les jours fériés payés et les congés mobiles.**• Congés annuels payés**

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

• Droits parentaux**1. Congé de maternité**

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

• Avantages sociaux**Assurance groupe**

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié, sauf pour le régime de soins dentaires

1. Congés de maladieAu 1^{er} mai de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit annuel de (64) 56 heures au taux régulier. Les crédits non épuisés sont monnayables à 100 % le 15 mai de chaque année.**2. Soins dentaires**Prime : (payée à 100 % par l'employeur) à compter du 1^{er} décembre 2000, l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée/salarié**3. Régime de retraite**Cotisation : à compter du 1^{er} décembre 2000, l'employeur paie 0,30 \$/heure travaillée/salarié, 0,35 \$/heure travaillée à compter du 29 avril 2001, 0,40 \$/heure au 28 avril 2002, 0,45 \$/heure au 27 avril 2003, 0,50 \$/heure au 25 avril 2004 et 0,55 \$/heure au 24 avril 2005.**7****La Ville de Sainte-Foy
et****Le Syndicat des employés manuels de la Ville de
Sainte-Foy, SFCP section locale 2360 — FTQ****• Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (251) 223**• Répartition des salariés selon le sexe**

femme : 1 ; hommes : 222

• Statut de la convention : renouvellement**• Catégorie de personnel** : ouvriers**• Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99**• Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002

- **Date de signature** : 4 mai 2001

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

Horaires particuliers
moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier et homme d'entretien, 50 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	14,22 \$ (13,93 \$)	14,50 \$	14,86 \$
éch. 5	17,77 \$ (17,42 \$)	18,13 \$	18,58 \$

2. Technicien en maintenance et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	17,94 \$ (17,59 \$)	18,30 \$	18,76 \$
éch. 5	22,43 \$ (21,99 \$)	22,88 \$	23,45 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

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

Montant forfaitaire

Le salarié reçoit, pour l'année 2000, un montant équivalant à 0,5 % de son taux horaire multiplié par 2 080 heures.

- **Primes**

Soir et nuit : 0,71 \$/heure

Samedi : 0,66 \$/heure

Dimanche : 1,03 \$/heure

Opération de la nacelle de 40 pieds et plus : 0,56 \$/heure

Disponibilité : 0,97 \$/heure

Entraînement : 1 \$/heure — salarié affecté à l'entraînement d'un autre salarié

Ancienneté :

Service	Montant
5 ans	62,79 \$/an
10 ans	125,57 \$/an
15 ans	188,35 \$/an
20 ans	251,14 \$/an
25 ans	313,93 \$/an
30 ans	376,71 \$/an

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque brisés

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés mobiles**

3 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée qui a 1 an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme reçoit une indemnité égale à 95 % de la différence entre le maximum autorisé en vertu d'un régime de prestations supplémentaires de chômage et la prestation hebdomadaire d'assurance emploi qu'elle reçoit et de toute autre rémunération et ce, pour une période de 15 semaines.

Lorsque la salariée n'a pas droit à des prestations d'assurance emploi, l'employeur lui verse son plein salaire pour une durée maximale de 3 semaines et ce, après 5 jours ouvrables consécutifs d'absence.

La salariée qui le désire peut également bénéficier d'une prolongation du congé d'une durée maximale de 2 ans sans solde.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

RÉGIME DE BASE

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

— décès accidentel : 2 fois le salaire annuel

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

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

3. Assurance maladie

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

RÉGIMES OPTIONNELS

Prime : payée à 100 % par le salarié

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

Régime 1

1. Assurance vie

Indemnité :

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

2. Assurance maladie — conjoint et enfant

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

Régime 2

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— décès accidentel : 1 fois le salaire annuel

Régime 3

1. Soins dentaires — salarié seulement

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

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit annuel de 15 jours non cumulatifs. Ces jours sont utilisés pour les 5 premiers jours d'absence. Le salarié reçoit une prestation équivalant à 100 % de son salaire, 80 % de son salaire à compter du 1^{er} janvier 2001. Par la suite, l'employeur verse le plein salaire pour une période maximale de 25 semaines.

À compter du 1^{er} janvier 2001 [N], le salarié reçoit une compensation équivalant à 20 % de son salaire brut pour chaque jour non utilisé. Le montant est payable au cours du mois de janvier de l'année suivante.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

8

La Ville de Québec
et
L'Association des pompiers professionnels de Québec

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 251
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 241

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : pompiers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 96
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2002
- **Date de signature** : 30 avril 2001

• Durée normale du travail

moyenne de 42 heures/sem.

Préposé aux bouches d'incendie et réparateur

8 heures/j, 40 heures/sem.

Inspecteur à la division de la prévention et instructeur à la division de la formation

5 jours/sem., 35 heures/sem.

• Salaires

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{er} MAI 2001

1. Pompier et inspecteur à la prévention, 206 salariés

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
7 ^e classe	/an 31 808 \$ (31 285 \$)	/an 32 445 \$	/an 33 093 \$	/an 33 921 \$
1 ^{re} classe	54 842 \$ (53 940 \$)	55 939 \$	57 058 \$	58 484 \$

2. Capitaine

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an 65 810 \$ (64 728 \$)	/an 67 126 \$	/an 68 468 \$	/an 70 180 \$

POMPIERS EMBAUCHÉS LE OU APRÈS LE 1^{er} MAI 2001

1. Pompier et inspecteur à la prévention

	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} janv. 2002
7 ^e classe	/an 29 270 \$	/an 30 002 \$
1 ^{re} classe	57 058 \$	58 484 \$

2. Capitaine

	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an 68 468 \$	/an 70 180 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 97	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	1,95 %	2 %	2 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de la Ville le 30 avril 2001, le salarié qui a pris sa retraite, a démissionné ou a été déclaré invalide depuis le 1^{er} janvier 97 et les ayants droit du salarié décédé depuis le 1^{er} janvier 97 ont droit à la rétroactivité des salaires.

Montant forfaitaire

Le salarié bénéficie, pour l'année 1997, d'un montant de 350 \$ au prorata des mois travaillés. Pour l'année 1999, le salarié a droit à un montant de 600 \$ au prorata des mois travaillés.

- **Primes**

Ancienneté :

Service	Montant
5 ans	1 \$/sem.
10 ans	2 \$/sem.
15 ans	3 \$/sem.
20 ans	4 \$/sem.
25 ans	5 \$/sem.
30 ans	6 \$/sem.

Instructeur : 6 \$/sem.

- **Allocations**

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

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

DIVISION DE LA FORMATION, DIVISION DE LA PRÉVENTION ET SECTION LOGISTIQUE

14 jours/an

BRIGADE D'EXTINCTION

13 jours/an dont 6 jours sont payés au taux de salaire du 31 décembre précédent. Cependant, le salarié peut choisir de se faire payer jusqu'à un maximum de 10 congés.

- **Congés mobiles**

4 jours/an — préposé aux bouches d'incendie et réparateur

3 jours/an — inspecteur à la division de la prévention et instructeur à la division de la formation

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours	taux régulier
3 ans	21 jours	taux régulier
5 ans	28 jours	taux régulier
18 ans	35 jours	taux régulier
28 ans	42 jours	taux régulier

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant l'accouchement a droit à un congé qui se termine au plus tard 5 semaines après la date d'accouchement. Elle reçoit les indemnités hebdomadaires prévues pour le congé de maternité.

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

Pendant la durée du congé, la salariée ne reçoit pas de traitement. Cependant, la Ville verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des deux premières semaines du

congé prévu ou la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi ; à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines ; à 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivantes.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours/semaine pouvant [N] s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d'âge ou [N] elle peut prolonger son congé de maternité par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de la naissance à raison de 1 jour/semaine.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans et moins, autre que celui du conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines, 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps.

Pendant la durée du congé, la ou le salarié ne reçoit pas de traitement. Cependant, la Ville verse au salarié qui a 1 an de service au moment où débute le congé, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle il ou elle a droit.

La ou le salarié a droit de prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou par un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de 2 ans à compter du début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours/semaine pouvant [N] s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d'âge ou [N] elle peut prolonger son congé de maternité par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de la naissance à raison de 1 jour/semaine.

4. Congé parental

La ou le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveaux-nés, à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Le père et la mère peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total n'excède pas 10 semaines.

Pendant la durée du congé, le salarié ne reçoit pas de traitement ni d'indemnité de la Ville.

La ou le salarié peut prolonger son congé parental par un congé sans solde n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours/semaine pouvant [N] s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d'âge ou [N] par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de la naissance à raison de 1 jour/semaine.

• **Avantages sociaux**

1. Congés de maladie

Le salarié qui a moins de 1 an de service a droit à 1 jour de maladie/mois jusqu'à un maximum de 10 jours/période de 12 mois. De plus, il a droit à 70 % de son salaire régulier pour une période maximale de 15 semaines. Toutefois, il doit utiliser au préalable tous ses crédits de maladie et ceux-ci diminuent d'autant la période de 15 semaines.

Le salarié qui a 1 an et plus de service reçoit, en cas de maladie ou d'accident permettant une récupération de sa fonction, son plein salaire jusqu'au 1^{er} jour suivant une période continue de 6 mois d'absence de maladie ou d'accident. Par la suite, il touche 70 % de son salaire régulier jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à sa retraite.

2. Assurance maladie

Prime : (l'employeur paie 0,82 % de la masse salariale) payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

9

**La Ville de Saint-Hyacinthe
et
Le Syndicat des employés municipaux de la Ville de
Saint-Hyacinthe — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (108) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 98
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2002
- **Date de signature** : 23 avril 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Gardien

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	25 mars 2001
début	/heure 12,81 \$ (12,56 \$)	/heure 13,06 \$	/heure 13,88 \$
après 37 mois	16,01 \$ (15,70 \$)	16,33 \$	après 25 mois 16,33 \$
1^{er} janv. 2002			
	/heure 14,16 \$ 16,66 \$		

2. Chauffeur et autres occupations, 35 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	25 mars 2001
début	/heure 13,62 \$ (13,35 \$)	/heure 13,89 \$	/heure 14,76 \$
après 37 mois	17,02 \$ (16,69 \$)	17,36 \$	après 25 mois 17,36 \$
1^{er} janv. 2002			
	/heure 15,05 \$ 17,71 \$		

3. Technicien en instrumentation et contrôle

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	25 mars 2001
début	/heure 16,09 \$ (15,78 \$)	/heure 16,41 \$	/heure 17,44 \$
après 37 mois	20,11 \$ (19,72 \$)	20,51 \$	après 25 mois 20,51 \$
1^{er} janv. 2002			
	/heure 17,78 \$ 20,92 \$		

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 23 avril 2001 et le salarié retraité depuis le 1^{er} janvier 2000 ont droit à la rétroactivité des salaires.

• **Primes**

Soir et nuit : 4 % du salaire horaire de gardien

Fin de semaine : 0,30 \$/heure — entre 0 h 01 le samedi et 24 h le dimanche

Opération du marteau-piqueur : 4 % du salaire horaire de gardien

Disponibilité : (0,80 \$) 1 \$/heure — opérateur de l'usine d'opération

Chef d'équipe **N** : montant équivalant à la différence entre le taux de chef d'équipe/voirie et celui de chauffeur — mécanicien, menuisier et électricien

Remplacement d'un employé cadre : 2 \$/heure, maximum 40 heures/sem.

• **Allocations**

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

Bottines de sécurité : (85 \$) 100 \$/an maximum

Outils personnels :

300 \$/an maximum — mécanicien/département mécanique (125 \$) 150 \$/an maximum — menuisier/département électricité et édifices

75 \$/an maximum — électricien, mécanicien de machines fixes et technicien en mécanique du bâtiment/départements électricité et édifices et entretien préventif

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

Congés supplémentaires

Le salarié qui travaille un ou des jours ouvrables de fin de semaine régulièrement selon un horaire de travail a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances rémunérées à son taux régulier ou au taux de 2 % du salaire gagné durant l'année civile précédente, soit le plus avantageux des deux.

Cependant, le salarié qui a 25 ans de service bénéficie, en remplacement de la semaine supplémentaire de vacances, d'une paie de vacances équivalant à une semaine régulière de salaire payée lors de sa 1^{re} semaine complète de vacances.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines. Ce congé est accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de (6 mois) 1 an.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : le salarié paie en entier la prime de l'assurance salaire de longue durée ; l'employeur paie la prime des autres cou-

vertures jusqu'à un maximum de 50 % de la prime totale, incluant celle de l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : taux horaire régulier multiplié par 2 080 heures ajusté au 1 000 \$ suivant, établi au mois de janvier de chaque année

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent ou à l'essai a droit à un crédit de 8 jours. Ces jours sont utilisés pour combler le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire de courte durée. À l'épuisement de la banque annuelle de 8 jours, toute absence de 3 jours consécutifs ou moins est sans solde. À la fin de chaque année, les jours non utilisés sont monnayés au taux alors en vigueur.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier jusqu'au 119^e jour civil d'invalidité

Début : 4^e jour d'invalidité

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 60 % du salaire régulier brut mensuel jusqu'à un maximum de (1 700 \$) 2 100 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

4. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 4,4 % du salaire régulier (jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MGA) plus 5,7 % du salaire en excédent (R))

De plus, le salarié verse jusqu'au 31 décembre 2007 une cotisation spéciale temporaire de 0,6 % du salaire régulier destinée à l'amortissement du passif actuariel attribuable à l'abaissement de la retraite facultative sans pénalité actuarielle de 62 à 61 ans.

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.