

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2001-4-26)

Les ententes négociées	1
Résumés de conventions collectives par secteur d'activité signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés	
Notes techniques	20

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 (2001-04-25)

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PÉTROLE			
Les Mines McWatters inc. (Val-d'Or) complexe Sigma-Lamaque	Le Syndicat des employés des Mines Sigma (Québec) ltée	1	3
VÊTEMENT			
Jeno Neuman & fils (Boisbriand)	Le Conseil conjoint québécois du Syndicat du vêtement, textile et autres industries — FTQ	2	4
IMPRIMERIE			
Les Estampages I.S.E. inc. (Bromptonville)	Le Syndicat des travailleurs des Estampes I.S.E. — CSN	3	5
PRODUITS DU MÉTAL			
Velan inc. (Saint-Laurent et Montréal)	Le Syndicat national des employés de Velan — CSN	4	6
COMMERCE DE DÉTAIL			
Super C, division de Métro Richelieu 2000 inc. (LaSalle)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	5	8
INSTITUTIONS FINANCIÈRES			
Fiducie Desjardins inc. (Montréal)	Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 — FTQ	6	9
ÉDUCATION			
L'Université du Québec à Hull	Le Syndicat du personnel de soutien de l'Université du Québec à Hull — CSQ	7	11
SERVICES RÉCRÉATIFS			
Station Mont-Tremblant, société en commandite	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Station Mont-Tremblant — CSN	8	13
SERVICES PERSONNELS			
Société en commandite 9016-7586 Québec inc. et 9006-6051 Québec inc. (Montréal), Marriott Château Champlain	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	9	15

Employeur	Syndicat	N°	Page
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
La Ville de Val-d'Or	Le Syndicat canadien de la fonction publique, local 128 – FTQ	10	16
La Société immobilière du Québec	Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec	11	18
Notes techniques			20

**Les Mines McWatters inc. (Val-d'Or) complexe Sigma-Lamaque
et
Le Syndicat des employés des Mines Sigma (Québec)
Itée**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (253) 112
 - **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 112
 - **Statut de la convention :** renouvellement
 - **Catégorie de personnel :** production
 - **Échéance de la convention précédente :** 29 février 2000
 - **Échéance de la présente convention :** 28 février 2005
 - **Date de signature :** 7 février 2001
 - **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 80 heures/2 sem.

• **Salaires**

1. Journalier et préposé à la sécherie et au nettoyage

1^{er} mars 2000 **1^{er} mars 2001**

/heure	/heure
15,00 \$	15,27 \$
(15,00 \$)	

2. Opérateur de camions, opérateur III et homme de métier III, 30 salariés

1^{er} mars 2000 **1^{er} mars 2001**

/heure	/heure
20,00 \$	20,36 \$
(20,00 \$)	

3. Homme de métier VII, opérateur VII et opérateur de treuil

1^{er} mars 2000 **1^{er} mars 2001**

/heure	/heure
22,74 \$	23,15 \$
(22,74 \$)	

Augmentation générale

1^{er} mars 2001

1,8 %

N.B. Les parties conviennent qu'il y aura réouverture et négociation pour toute la question salariale à compter de juin 2002 et février 2004.

- **(Indemnité de vie chère (R))**
- **Primes**
Équipes sur 2 quarts :
nuit : 0,40 \$/heure
Équipes sur 3 quarts :
soir : 0,40 \$/heure — de 16 h à 24 h
nuit : 0,45 \$/heure — de 0 h à 8 h

Samedi : 2 \$/heure — salarié qui travaille sur 2 ou 3 quarts rotatifs de 12 heures les fins de semaine sur les opérations continues

Dimanche : 0,5 fois le taux régulier — salarié qui travaille sur 2 ou 3 quarts rotatifs de 12 heures les fins de semaine

(Assiduité : 1 jour/an — salarié qui a eu 4 heures d'absence ou moins entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année suivante (R))

Travail sous terre : 0,20 \$/heure — salarié des départements de la mécanique et de l'électricité

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure

Électricien : 0,50 \$/heure — salarié qui aura démontré sa capacité à effectuer des travaux courants en électronique

• **Allocations**

Verres de sécurité de prescription : coût de remplacement

Vêtements de travail : (150 \$/an) 2 vêtements de travail/an fournis et entretenus par l'employeur — salarié qui a complété 1 an de service au 1^{er} (juillet) mai ; (au prorata des mois de service) 1 vêtement de travail/an pour le salarié qui a moins de 1 an de service

• **Jours fériés payés**

(13 jours/an payés à raison de 8 heures/j) 12 jours/an payés au taux régulier selon l'horaire de travail du salarié

• **Congés mobiles**

(2 jours/an payés à raison de 8 heures/j) 4 jours/an payés au taux régulier selon l'horaire de travail du salarié

• **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances ou une partie de celles-ci pendant les périodes comprises entre le 1^{er} novembre et le 20 décembre ou entre le 5 janvier et le 1^{er} mai a droit à une rémunération supplémentaire de 10 % du montant de ses vacances à être payé pendant ces périodes.

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : (35 000 \$) 45 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— conjoint : (7 000 \$) 6 000 \$
— enfant : (5 000 \$) 4 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à (60 %) 100 % par l'employeur (et à 40 % par le salarié)

Prestation : (60 % du salaire jusqu'à concurrence du taux maximum de l'assurance emploi pour les 2 premières semaines d'absence) 550 \$/sem. pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 3^e jour, maladie.

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : (1 500 \$) 1 650 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge normale de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à (90 % des frais médicaux majeurs) 100 % des médicaments prescrits et en concordance avec les normes de l'assureur ; remboursement des frais d'une chambre semi privée et des services connexes ; chiropraticien, 20 \$/visite, 40 \$ pour une radiographie/an maximum et ce, jusqu'à un maximum de 300 \$/an/personne assurée

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à (80 %) 90 % des soins préventifs et de restauration pour les dents naturelles jusqu'à un maximum de (1 000 \$/personne assurée pour les services de base et les services de restauration combinés) 1 700 \$/an/famille ; remboursement à 50 % pour les soins d'orthodontie et les frais de prothèses dentaires jusqu'à un maximum de (1 000 \$ à vie/personne assurée pour les services orthodontiques) 1 500 \$/an/famille

Les remboursements sont faits selon les tarifs établis par l'Association des chirurgiens dentistes du Québec.

5. Soins oculaires

Frais assurés : l'employeur paie au salarié 1 fois/2 ans les coûts relatifs à l'achat de lunettes de prescription, de montures ou de lentilles cornéennes et ce, jusqu'à un maximum de (100 \$) 200 \$. Le conjoint et les enfants à charge du salarié sont également admissibles.

De plus **N**, le salarié et les membres de sa famille peuvent réclamer 1 examen de la vue/année civile et ce, jusqu'à un maximum de 35 \$. Les frais excédentaires peuvent être remboursés à l'intérieur du montant de 200 \$ ci-dessus, selon les modalités prévues.

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié contribue (sur une base facultative) 1 % de son salaire. (Il a la possibilité d'augmenter sa contribution personnelle en effectuant des cotisations facultatives de 1 % ou 2 % sans excéder 6 % de son salaire.) La cotisation de l'employeur est égale à celle du salarié sans excéder 4 % du salaire. Le salarié qui le désire pourra verser un maximum de 8 % de son salaire dans le régime de retraite.

2

Jeno Neuman & fils (Boisbriand)

et

Le Conseil conjoint québécois du Syndicat du vêtement, textile et autres industries — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (283) 275

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 80 % ; hommes : 20 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 8 juin 2000

Échéance de la présente convention : 12 mars 2004

• **Date de signature :** 13 mars 2001

• **Durée normale du travail**

Équipe de jour

5 jours/sem, 38 heures/sem.

Équipe de soir

4 jours/sem., 31 heures/sem.

5 jours/sem., 38 heures/sem. — salarié non visé par les règlements sur les conditions minimales de travail — industrie de la confection pour dames

• **Salaires**

SALARIÉ VISÉ PAR LES RÈGLEMENTS POUR L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES

1. Aide à toutes mains

	13 mars 2001	7 déc. 2002	7 juin 2003
début	/heure 7,00 \$ (6,70 \$)	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$
après 1 000 heures	7,90 \$ (7,78 \$)	8,15 \$	8,20 \$

2. Opérateur travail section, 170 salariés

	13 mars 2001	7 déc. 2002	7 juin 2003
début	/heure 7,00 \$ (6,70 \$)	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$
après 1 375 heures	9,95 \$ (9,85 \$)	10,20 \$	10,25 \$

3. Coupeur classe 1

	13 mars 2001	7 déc. 2002	7 juin 2003
/heure	13,52 \$ (13,52 \$)	13,77 \$	13,82 \$

SALARIÉ NON VISÉ PAR LES RÈGLEMENTS POUR L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES

1. Travail général, gardien/préposé à l'entretien général, 30 salariés

	13 mars 2001	7 déc. 2002	7 juin 2003
début	/heure 7,00 \$ (6,70 \$)	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$
après 1 000 heures	7,90 \$ (7,90 \$)	8,15 \$	8,20 \$

2. Mécanicien

	13 mars 2001	7 déc. 2002	7 juin 2003
	/heure	/heure	/heure
début	7,00 \$ (8,00 \$)	7,00 \$	7,00 \$
après 2 500 heures	13,25 \$ (13,25 \$)	13,50 \$	13,55 \$

N.B. Il existe un système de prime au rendement.

Augmentation générale

	13 mars 2001	7 déc. 2002	7 juin 2003
variable	0,25 \$/heure*	0,05 \$/heure*	

* Applicable sur le taux de salaire maximum.

Montants forfaitaires

Le salarié à temps plein dit régulier, qui a au moins 1 an d'ancienneté à la date du paiement et qui est encore à l'emploi à cette date, a droit à un montant forfaitaire de 275 \$ payable 30 jours après le 13 mars 2001, mais au plus tard le 31 mars 2001, 225 \$ au 7 juin 2001, 275 \$ au 7 décembre 2001 et 225 \$ au 7 juin 2002.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit **N** : 0,60 \$/heure

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés annuels payés

SALARIÉ NON VISÉ PAR LES RÈGLEMENTS POUR L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES

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

SALARIÉ VISÉ PAR LES RÈGLEMENTS POUR L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES

Le salarié a droit à 2 semaines consécutives en juillet plus une semaine du 26 au 31 décembre.

(L'employeur crédite chaque semaine à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires une somme égale à 7,75 % des gains bruts gagnés pendant cette semaine. Ce montant est transmis au comité paritaire selon les modalités prévues.) Le salarié en fonction le 13 mars 2001 reçoit (du comité paritaire) une indemnité égale à 6 % des gains rapportés pour le congé de juillet et 2 % des gains rapportés pour le congé de décembre.

Le salarié reçoit 4 % ou 6 % des gains accumulés pendant l'année de référence, selon le nombre de semaines auquel il a droit. Le salarié reçoit, pour le congé du 26 au 31 décembre, 2 % du salaire brut global pendant les 12 mois se terminant avec la période de paie la plus rapprochée du 30 novembre précédent.

N.B. Il existe des dispositions transitoires pour l'année 2001.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 30 semaines qui peut débuter avant et se poursuivre après l'accouchement. La salariée peut cesser de travailler à

n'importe quel moment au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à (100 % par l'employeur) 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié pour une protection individuelle ; payée à 100 % par le salarié pour une protection familiale

N.B. L'employeur paie jusqu'à un maximum de 66 \$/mois/ salarié.

3

Les Estampages I.S.E. inc. (Bromptonville)
et
Le Syndicat des travailleurs des Estampes I.S.E.
— CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (82) 103

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 13 % ; hommes : 87 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2005

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

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

• Salaires

1. Journalier

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	9,30 \$ (9,75 \$)	9,65 \$	10,00 \$	10,35 \$
après 12 mois	10,35 \$ (9,75 \$)	10,70 \$	11,05 \$	11,40 \$

1^{er} nov. 2004

/heure
10,70 \$
11,75 \$

2. Opérateur, 40 salariés

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
après 3 mois	/heure 11,11 \$ (11,56 \$)	/heure 11,46 \$	/heure 11,81 \$	/heure 12,16 \$
après 12 mois	12,16 \$ (11,56 \$)	12,51 \$	12,86 \$	13,21 \$

1^{er} nov. 2004

/heure
12,51 \$
13,56 \$

3. Mécanicien d'entretien, outilleur et technicien en assurance qualité

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
après 3 mois	/heure 15,22 \$ (15,67 \$)	/heure 15,57 \$	/heure 15,92 \$	/heure 16,27 \$
après 12 mois	16,27 \$ (15,67 \$)	16,62 \$	16,97 \$	17,32 \$

1^{er} nov. 2004

/heure
16,62 \$
17,67 \$

N.B. À son entrée en fonction, le nouveau salarié reçoit 1,40 \$/heure de moins que le taux de sa classification, 1,05 \$/heure de moins après 3 mois, 0,70 \$/heure de moins après 6 mois et 0,35 \$/heure après 9 mois. Par la suite, il reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
0,60 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure

- **Indemnité de vie chère** **N**

Cette disposition ne s'applique que si la situation de l'entreprise le permet, c'est-à-dire qu'il ne doit pas y avoir de déficit d'opérations.

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : août 2002

Mode de calcul :

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

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage obtenu est intégré aux taux de salaire à compter du 1^{er} novembre 2003.

- **Primes**

Soir : (0,55 \$) 0,60 \$/heure

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

Disponibilité **N** : 20 \$/jour — samedi ou dimanche

Coordonnateur : 1 \$/heure

Spécialité **N** : 0,75 \$/heure — salarié de la classification «journalier niveau 6» qui était ou sera affecté et capable d'effectuer des ajustements sur la «Hammond» et sur la tâche de «Soudure et Stamp» à l'usine n° 2

- **Allocations**

Souliers de sécurité : (65 \$) 90 \$/an

Outils personnels **N** : 100 \$/an et remplacement au besoin — salarié de l'entretien/maintenance et outilleur

Équipement de sécurité et **N** **vêtements de travail** : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

- **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 %
15 ans	5 sem.	10 %
20 ans N	5 sem.	11 %

- **Droits parentaux**

1. **Congé de paternité**

2 jours payés

2. **Congé d'adoption**

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. **Congé de maladie** **N**

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 1 jour/an de congé de maladie.

2. **Régime de retraite** **N**

Cotisation : à compter du 1^{er} novembre 2000, l'employeur et le salarié paient respectivement 5 \$/sem. dans un REER collectif, 6 \$/sem. à compter du 1^{er} novembre 2001 et 8 \$/sem. à compter du 1^{er} novembre 2003.

Sur demande, le salarié peut augmenter sa participation à tout moment sans que celle de l'employeur n'en soit affectée.

4

Velan inc. (Saint-Laurent et Montréal)

et

Le Syndicat national des employés de Velan — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 275

- **Répartition des salariés selon le sexe**

hommes : 275

- **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** : 16 mars 2001

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

• Salaires

1. Journalier et 2 autres occupations

	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 «A» et 5 autres occupations, 75 salariés

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
	/heure	/heure	/heure
début	16,72 \$ (16,23 \$)	17,22 \$	17,74 \$
maximum	17,52 \$ (17,01 \$)	18,05 \$	18,59 \$

3. Maître électricien

	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002
	/heure	/heure	/heure
début	19,22 \$ (18,66 \$)	19,80 \$	20,39 \$
maximum	20,04 \$ (19,46 \$)	20,64 \$	21,26 \$

N.B. Il y a des salariés payés au rendement.

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 groupes 2, 3 et 4	0,11 \$/heure	0,11 \$/heure	0,11 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 16 mars 2001 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 1^{er} mai 2000.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un boni de signature de 200 \$.

• Primes

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

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

Premiers soins : (0,50 \$) 0,75 \$/heure — salarié qualifié 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
(3 ans)	(0,03 \$/heure)
(6 ans)	(0,06 \$/heure)
10 ans	0,15 \$/heure
20 ans et plus	0,20 \$/heure

Travail sur plusieurs machines :

0,75 \$/heure — 2 machines

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

• Allocations

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

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/an et remboursement des examens de la vue

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis et remboursement du coût de leur entretien

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

• 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. Celui-ci fixe après examen la date de retour au travail de la salariée **R**.)

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 60 % 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 40 %, sert prioritairement à assumer la prime d'assurance salaire de courte durée.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour 1,75 % du salaire de base, 2 % à compter du 1^{er} janvier 2001, excluant toutes primes, multipliées par 2 080 heures,

pour le salarié régulier qui a 2 ans d'ancienneté ; 3,5 % du salaire de base, 4 % à compter du 1^{er} janvier 2001 pour le salarié qui a 4 ans d'ancienneté

Le maintien de la contribution de l'employeur est conditionnel à la participation du salarié dans le REER collectif.

5

8

Super C, division de Métro Richelieu 2000 inc. (LaSalle) et L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 104
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 51 ; hommes : 53
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 12 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 12 décembre 2006
- **Date de signature :** 7 février 2001
- **Durée normale du travail**

Salarié régulier
5 jours/sem., 39 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé au service

	17 déc. 2000	16 déc. 2001	15 déc. 2002
début	/heure 7,00 \$ (6,90 \$)	/heure 7,00 \$	/heure 7,00 \$
maximum	9,23 \$ (9,05 \$)	9,41 \$	9,60 \$

2. Commis à la caisse¹, commis au comptoir¹ et autres occupations², 76 salariés

	17 déc. 2000	16 déc. 2001	15 déc. 2002
début	/heure 7,15 \$ (6,90 \$)	/heure 7,15 \$	/heure 7,15 \$
maximum	11,48 \$ (10,98 \$) ¹ (11,26 \$) ²	11,71 \$	11,95 \$

3. Chef d'équipe/viandes et boulangerie

	17 déc. 2000	16 déc. 2001	15 déc. 2002
début	/heure 11,15 \$ (10,39 \$)	/heure 11,15 \$	/heure 11,15 \$
maximum	16,31 \$ (15,99 \$)	16,64 \$	16,97 \$

N.B. Les salaires seront négociables pour la période du 13 décembre 2003 au 12 décembre 2006.

Augmentation générale

17 déc. 2000	16 déc. 2001	15 déc. 2002
2 %*	2 %*	2 %*

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

Rétroactivité

Les salariés au maximum de l'échelle salariale ont droit à 2 % du salaire gagné pour les heures travaillées entre le 17 décembre 2000 et le 7 février 2001. Le paiement est effectué dans les 2 semaines suivant le 7 février 2001.

Montant forfaitaire

Les salariés hors échelle reçoivent respectivement 3% du salaire régulier gagné pour la période du 18 décembre 99 au 16 décembre 2000, la période du 17 décembre 2000 au 15 décembre 2001 et la période du 16 décembre 2001 au 14 décembre 2001. Les montants sont versés dans les 2 semaines suivant les 7 février 2001, 16 décembre 2001 et 15 décembre 2002, respectivement.

• **Primes**

Nuit : 0,80 \$/heure

Boni de Noël :

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

L'employeur convient de payer un boni de Noël le ou vers le 15 décembre à tous les salariés à temps partiel inscrits sur la liste de paie au 1^{er} décembre de l'année en cours, de la façon suivante :

2 % du salaire gagné entre le 1^{er} décembre de l'année en cours et le 1^{er} décembre de l'année précédente, maximum 1 semaine de salaire à taux régulier — salariés qui bénéficient du régime d'assurance collective au 1^{er} décembre de l'année en cours

37,50 \$ — autres salariés qui ont complété leur période de probation

• **Allocations**

Chaussures de sécurité [N] : fournies au besoin, maximum 1 paire/an — boucher, apprenti boucher, boulanger, commis/épicerie, commis/fruits et légumes, commis/charcuterie, aide-boulangier/pâtissier, commis/vrac et décorateur

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

• **Jours fériés payés**

8 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée		Indemnité*
	2001	2002-2006	
1 an	1	2 sem.	4 % ou taux régulier
4 ans	4	3 sem.	6 % ou taux régulier
8 ans	8	4 sem.	8 % ou taux régulier
—	16 [N]	5 sem.	10 % ou taux régulier

* Le salarié à temps partiel reçoit 4 %, 6 %, 8 % ou 10 % selon qu'il a droit à 2, 3, 4 ou 5 semaines de vacances.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d’une durée maximale de 20 semaines pouvant débiter à la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance. Par la suite, la salariée peut bénéficier d’un congé sans solde et/ou d’un retour au travail progressif. L’absence totale ne doit pas dépasser 12 mois après l’accouchement.

2. Congé de paternité

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire sans maximum
- mort accidentelle et mutilation : 1 fois le salaire sans maximum
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 500 \$

2. Congés de maladie

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié régulier qui a 1 an d’ancienneté et plus reçoit un crédit de 56 heures accumulé à raison de 4 heures/mois.

Les crédits non utilisés sont payés le 15 septembre de l’année suivante au taux de salaire en vigueur le 1^{er} septembre.

Le salarié à temps partiel a droit au crédit de maladie suivant :

Heures travaillées	Crédit
(moyenne de 20 heures/6 mois, 1 ^{er} janvier au 30 juin et 1 ^{er} juillet au 31 décembre)	(6 heures)
moyenne de 20 heures pendant l’année	0,5 heure/39 heures régulières travaillées, maximum 12 heures
moyenne de 20 heures dans une des 2 périodes suivantes : 1 ^{er} janvier au 30 juin ou 1 ^{er} juillet au 31 décembre	0,25 heure/39 heures régulières travaillées, maximum 12 heures

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

SALARIÉS RÉGULIERS

Prestation : 70 % du salaire jusqu’à un maximum de 500 \$/sem. pour une période maximale de 17 semaines

Début : 4^e jour, maladie

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu’à un maximum de 500 \$/sem. pour une période maximale de 17 semaines

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire jusqu’à un maximum de 2 000 \$/mois

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

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais médicaux et hospitaliers admissibles après une franchise de 25 \$/an

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base et des soins préventifs et à 50 % des soins intensifs jusqu’à concurrence de 2 500 \$/2 ans après une franchise de 25 \$/an ; remboursement des frais selon la grille des tarifs buccodentaires de l’Association des chirurgiens dentistes du Québec en vigueur l’année précédant l’année courante

6. Régime de retraite

Cotisation : l’employeur verse 0,35 \$/heure/salarié régulier, 0,40 \$/heure à compter du 23 décembre 2001, 0,45 \$/heure à compter du 21 décembre 2003 ; le salarié contribue pour 0,20 \$/heure, 0,25 \$/heure à compter du 23 décembre 2001 et 0,30 \$/heure à compter du 21 décembre 2003.

6

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

• **Nombre de salariés de l’unité de négociation :** (503) 510

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 402 ; hommes : 108

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau

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

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

• **Date de signature :** 15 février 2001

• **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

• **Salaires**

1 Commis au courrier et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	377,19 \$ (358,41 \$)	384,73 \$	392,42 \$
max.	487,79 \$ (487,78 \$)	487,79 \$	487,79 \$

2. Commis, préposé à la clientèle et autres occupations, 150 salariés

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	570,40 \$ (524,78 \$)	581,81 \$	593,44 \$
max.	735,81 \$ (714,15 \$)	750,52 \$	765,54 \$

3. Conseiller en gestion privée **N** et conseiller principal **N**

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	743,15 \$	758,02 \$	779,17 \$
max.	966,12 \$	985,44 \$	1 005,05 \$

N.B. Nouvelle structure salariale.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2001.

Forfaitaire

Au 1^{er} janvier 2001, au 1^{er} janvier 2002 et au 1^{er} janvier 2003, le salarié régulier qui atteint le maximum de l'échelle salariale de sa classe d'emploi, et qui de ce fait ne peut bénéficier de la pleine augmentation, reçoit un montant équivalant à la différence et ce, jusqu'à concurrence de 1 %.

Les salariés qui se situent dans des classes salariales dont le maximum n'augmente pas de 2 % en 2001, 2002 ou 2003 ont droit à un montant forfaitaire selon les modalités prévues.

• **Primes**

Soir : 5,98 \$/période complète

Nuit : 7,75 \$/période complète

• **Allocations**

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — personnel d'entretien

Chaussures de sécurité :

fournis par l'employeur et remplacés au besoin, pour des souliers de sécurité — salarié du courrier

160 \$/an maximum pour des souliers ou bottes de sécurité — messenger à la voûte

• **Jours fériés payés**

11 jours + 2 demi-journées/an

• **Congés mobiles**

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

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de la naissance. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

La salariée peut s'absenter du travail, sans perte de salaire pour un examen médical ou une visite chez son médecin, si cela est lié à la grossesse.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ne dépassant pas 12 mois de la date de l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 1 an d'ancienneté à la date d'accouchement a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour une période de 2 semaines afin de couvrir le délai de carence de l'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit pour une période maximale de 15 semaines.

Le total des montants reçus en prestations d'assurance emploi, prestation supplémentaire emploi maternité, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 95 % de salaire de base versé par l'employeur.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

5 jours payés

Un seul conjoint peut bénéficier de ce congé.

La ou le salarié qui adopte un enfant qui a un lien de parenté avec son conjoint n'a pas droit à ce congé.

4. Congé parental

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues en prolongation du congé de paternité ou d'adoption.

• **Avantages sociaux**

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

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

1. Congés de maladie

L'employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès le 1^{er} jour d'absence et ce, pour une période maximale de 17 semaines.

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Début : à la 18^e semaine d'invalidité

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**L'Université de Québec à Hull
et
Le Syndicat du personnel de soutien de l'Université
du Québec à Hull — CSQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 143
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 135 ; hommes : 8
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique, métiers et services
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} juin 99
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2003
- **Date de signature :** 21 juin 2000 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail**
BUREAU ET TECHNIQUE
7 heures/j, 35 heures/sem.
MÉTIERS ET SERVICES
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.
N.B. La durée de la semaine régulière de travail est réduite à 32,5 heures ou 35,75 heures selon le cas, sans réduction de traitement pour une période de 10 semaines durant la période estivale.

- **Salaires**

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis au prêt entre bibliothèques et autres occupations

	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
éch. 1	/heure 13,04 \$ (12,85 \$)	/heure 13,37 \$	/heure 13,70 \$	/heure 14,04 \$
éch. 7	/heure 14,83 \$ (14,61 \$)	/heure 15,20 \$	/heure 15,58 \$	/heure 15,97 \$

2. Commis principal à la recherche et aux subventions, commis principal à l'analyse de dossiers et autres occupations, 34 salariés

	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
éch. 1	/heure 13,64 \$ (13,44 \$)	/heure 13,98 \$	/heure 14,33 \$	/heure 14,69 \$
éch. 9	/heure 17,27 \$ (17,01 \$)	/heure 17,70 \$	/heure 18,14 \$	/heure 18,59 \$

3. Technicien en informatique et bureautique

	1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
éch. 1	/heure 15,33 \$ (15,10 \$)	/heure 15,71 \$	/heure 16,10 \$	/heure 16,50 \$
éch. 12	/heure 22,56 \$ (22,23 \$)	/heure 23,12 \$	/heure 23,70 \$	/heure 24,29 \$

MÉTIERS ET SERVICES

1. Chauffeur/messager et préposé aux postes

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 14,52 \$ (14,31 \$)	/heure 14,88 \$	/heure 15,25 \$	/heure 15,63 \$

2. Préposé à l'entretien d'immeubles et aide de métiers, 4 salariés

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 15,10 \$ (14,88 \$)	/heure 15,48 \$	/heure 15,87 \$	/heure 16,27 \$

3. Menuisier ébéniste

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 18,18 \$ (17,91 \$)	/heure 18,63 \$	/heure 19,10 \$	/heure 19,58 \$

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 98	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001	1 ^{er} déc. 2002
1,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	conforme à la politique salariale des secteurs public et parapublic

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de l'Université à compter du 1^{er} décembre 98, le salarié retraité ou décédé après le 1^{er} décembre 98 et le salarié qui a quitté depuis le 1^{er} décembre 98 ont droit à la rétroactivité des salaires.

- **Primes**

	1 ^{er} déc. 99	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
Soir : (0,51 \$) 0,56 \$/heure	0,57 \$/heure	0,58 \$/heure	0,59 \$/heure

— salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 15 h et 24 h

	1 ^{er} déc. 99
Nuit : (0,77 \$) 0,82 \$/heure	0,84 \$/heure

— salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 0 h et 8 h

Disponibilité : (10,82 \$/période de 8 heures) 1 heure payée au taux régulier

	1 ^{er} déc. 99
Chef d'équipe et/ou d'atelier : (0,71 \$) 0,73 \$/heure	0,75 \$/heure

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
0,77 \$/heure	0,79 \$/heure

— salarié du groupe technicien de classe II ou du groupe métiers et services

Samedi : 25 % du taux régulier

Dimanche : 50 % du taux régulier

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

15 jours/an

- **Congés personnels**

Le salarié peut bénéficier d'une absence sans perte de traitement pour une raison personnelle et ce, jusqu'à concurrence de 2 jours ouvrables/an.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux régulier
17 ans	21 jours	taux régulier
19 ans	23 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 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 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 qui en prescrit la durée.

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

Le total des montants reçus pendant le congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, en indemnité et en traitement ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire régulier versé par l'Université ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

- 2. **Congé de paternité**

5 jours payés

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

- 3. **Congé d'adoption**

La ou le salarié 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 traitement hebdomadaire régulier.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 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.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, 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 en un congé avec traitement.

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

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. **Congés de maladie**

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit de 10 jours non cumulatifs d'année en année. Ces jours sont utilisés pour couvrir les 2 premiers jours de chaque absence. L'employeur verse au salarié son traitement régulier à compter du 3^e jour ouvrable d'une période d'absence et ce, jusqu'au 10^e jour ouvrable inclusivement. À compter du 11^e

jour ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire, l'employeur verse au salarié 85 % de son traitement régulier.

Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976 sous l'ancien régime conserve ces jours dans une banque distincte de celle prévue ci-dessus. Cette banque est maintenue jusqu'à son épuisement. Sur demande, le salarié peut utiliser en tout ou en partie ces jours en cas d'absence ou pour fins de vacances. Au départ du salarié, les jours non utilisés sont monnayables au taux de traitement alors en vigueur.

2. Assurance salaire

Début : après 20 jours ouvrables d'absence pour maladie

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Il existe un programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.

8

**Station Mont-Tremblant, société en commandite et
Le Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 1 597
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 718 ; hommes : 879
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2005
- **Date de signature :** 23 décembre 2000
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Magasinier receveur, commis comptable I et II, commis à la caisse générale, commis de billetterie, commis de bureau, commis à l'école de ski, commis à la conciliation bancaire, commis à la paie, couturière préposée aux uniformes/préposé à l'accueil, assistant aux ventes marketing, assistant chef comptable, commis comptable au syndicat de location, adjointe administrative et commis à la facturation
37,5 heures/sem.

- **Salaires**
BUREAU

1. Téléphoniste

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
	/an	/an	/an	/an
après 40 jours	9,32 \$ (9,05 \$)	9,60 \$	9,89 \$	10,18 \$
après 2 ans	11,71 \$ (11,37 \$)	12,07 \$	12,43 \$	12,80 \$

1^{er} nov. 2004

/an
10,49 \$
13,18 \$

2. Commis caissier de billetterie et autres occupations, 130 salariés

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
	/an	/an	/an	/an
après 40 jours	10,87 \$ (10,55 \$)	11,19 \$	11,53 \$	11,88 \$
après 2 ans	13,39 \$ (13,00 \$)	13,79 \$	14,20 \$	14,63 \$

1^{er} nov. 2004

/an
12,23 \$
15,07 \$

3. Commis comptable II et autres occupations

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
	/an	/an	/an	/an
après 40 jours	14,14 \$ (13,73 \$)	14,57 \$	15,01 \$	15,46 \$
après 2 ans	16,72 \$ (16,23 \$)	17,22 \$	17,74 \$	18,27 \$

1^{er} nov. 2004

/an
15,92 \$
18,82 \$

HORS BUREAU

1. Serveur de bar GM et autres occupations

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
	/an	/an	/an	/an
après 40 jours	7,21 \$ (7,00 \$)	7,43 \$	7,65 \$	7,88 \$
après 2 ans	8,33 \$ (8,08 \$)	8,58 \$	8,83 \$	9,10 \$

1^{er} nov. 2004

/an
8,12 \$
9,37 \$

2. Préposé au confort des invités, 182 salariés

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
	/an	/an	/an	/an
après 40 jours	9,02 \$ (8,75 \$)	9,29 \$	9,57 \$	9,85 \$
après 2 ans	11,29 \$ (10,96 \$)	11,63 \$	11,98 \$	12,34 \$

1^{er} nov. 2004

/an
10,15 \$
12,71 \$

13

3. Électricien «A-2» et électricien industriel de montagne

	1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003
	/an	/an	/an	/an
après 40 jours	19,10 \$ (18,54 \$)	19,67 \$	20,26 \$	20,87 \$
après 2 ans	22,16 \$ (21,51 \$)	22,82 \$	23,50 \$	24,21 \$

1^{er} nov. 2004

/an
21,49 \$
24,94 \$

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2000	1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
3 %	3 %	3 %	3 %	3 %

N.B. Chaque année, à compter du 1^{er} novembre 2002, une somme de 0,5 % de la masse salariale avant bénéfices marginaux du personnel syndiqué sera disponible afin de faire des ajustements à la structure salariale dont les parties conviendront.

• Primes

Nuit : (0,75 \$) 0,80 \$/heure
— entre 0 h et 8 h, minimum de 5 heures durant cette période

1^{er} nov. 2001
0,85 \$/heure

Chef d'équipe : 0,65 \$/heure

Horaire brisé : 50 % du salaire pour la période d'interruption lorsque celle-ci est de moins de 2 heures — salarié de la division 2

Pourboires :

(10 % ou 15 %) 10 % — restaurants
10 % — bars
15 % — banquets

(Commis «desserveur» : 0,10 \$/couvert servi, restaurant La Légende **R**)

Moniteur de ski :

(surf des neiges : 0,40 \$/heure style libre et alpin, 0,75 \$/heure évaluateur)
(0,25 \$ niveau I FESC) 0,30 \$/heure — certificat de niveau I FESC et/ou module entraîneur ou style libre 1 planche ou ski acrobatique et/ou CADS
(0,40 \$ niveau II FESC) 0,45 \$/heure — certificat de niveau II FESC et/ou module entraîneur ou style libre 2 planche ou ski acrobatique et/ou CADS
(0,75 \$ niveau III FESC) 0,80 \$/heure — certificat de niveau III FESC et/ou module entraîneur ou style libre 3 planche et/ou ski acrobatique et/ou CADS

Transport de bagages : — chasseur

(1 \$) 2 \$/personne d'un autobus nolisé, à l'arrivée et au départ
2 \$ pour chacun des 3 premiers articles livrés à la chambre **N** et 1 \$/article supplémentaire **N**

Rétention **N** : — salarié à temps partiel

300 \$/an — 900 heures et plus travaillées durant l'année de référence
200 \$/an — plus de 600 heures et moins de 900 heures travaillées durant l'année de référence
100 \$/an — plus de 300 heures et moins de 600 heures travaillées durant l'année de référence

• Allocations

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
(5) 4 ans	15 jours	6 %
(10) 9 ans	20 jours	8 %
(16) 15 ans	20 jours	9 %
(18) 17 ans	25 jours	10 %
20 ans N	25 jours	12 %

N.B. Le salarié saisonnier n'a droit qu'au pourcentage prévu des gains bruts de l'année de référence précédente à titre d'indemnité de congés annuels payés. Le salarié à temps partiel reçoit le pourcentage d'indemnité prévu selon les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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 qui se termine au plus tard 5 semaines après la date de 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 droit à un congé se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 8 semaines.

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 70 semaines après la naissance de l'enfant.

2. Congé de paternité

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

Le salarié a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 70 semaines après la naissance de l'enfant.

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit 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

Prime : payée jusqu'à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Les salariés réguliers et saisonniers bénéficient de 0,5 jour/mois de travail effectué durant la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année précédente. Ces congés sont ni cumulatifs, ni monnayables. Les congés non utilisés seront payés à la première paie du mois de mai suivant l'année de référence **N**.

2. Régime de retraite

Le salarié régulier ou saisonnier qui a accumulé 400 heures régulières de travail pendant la période de référence a le choix d'adhérer au Fonds de solidarité de la FTQ ou au Fondaction de la CSN.

Cotisation : l'employeur verse un montant égal à celui versé par le salarié admissible jusqu'à un maximum de 250 \$/an.

9

Société en commandite 9016-7586 Québec inc. et 9006-6051 Québec inc. (Montréal), Marriott Château Champlain 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** : (296) 274
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 119 ; hommes : 155
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2000
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2003
- **Date de signature** : 19 février 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Chasseur et serveur des bars et restaurants

1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
/heure 10,20 \$ (9,90 \$)	/heure 10,50 \$	/heure 10,82 \$

2. Équipier/département gouvernante et préposé aux chambres, 85 salariés

1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
/heure 13,56 \$ (13,09 \$)	/heure 14,05 \$	/heure 14,55 \$

3. Mécanicien de machines fixes

1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
/heure 19,64 \$ (19,07 \$)	/heure 20,23 \$	/heure 20,84 \$

N.B. Le salarié embauché après le 19 février 2001 reçoit 90 % du salaire de sa classification au cours des premiers 180 jours travaillés. Par la suite, il reçoit 100 % du salaire de sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
3 % *	3 %	3 %

* Accordé par la rétroactivité.

Ajustements

	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
Préposé aux chambres, équipier, réservationniste et réceptionniste	0,08 \$/heure	0,08 \$/heure	0,08 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié encore à l'emploi le 19 février 2001 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} juillet 2000 au 19 février 2001. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 19 février 2001.

• Primes

Pourboires : 12,5 % des prix courants — conférences de presse, promotions pour agences de voyages, service aux chambres, coupons et forfaits et toute autre fonction tenue par l'employeur

Manutention de bagages :

(1,25 \$) 1,50 \$/pièce à l'entrée et à la sortie — chasseur
(0,25 \$) 0,30 \$/pièce à l'entrée et à la sortie — portier

Nuit : (0,45 \$) 0,50 \$/heure — chasseur, salarié du service de l'approvisionnement, téléphoniste, (boulangier) et mécanicien de machines fixes dont l'horaire de travail se situe entre 23 h et 7 h ou 0 h et 8 h

(0,20 \$) 0,25 \$/heure — vérificateur de nuit et premier vérificateur de nuit

Service aux chambres : (0,50 \$) 0,75 \$/livraison — livraison de cadeaux complémentaires

15 % obligatoire de frais de service **N** — salarié qui a livré la commande à la chambre, sauf si le client n'est pas satisfait

15 % de frais de service pour un repas au restaurant **[N]** — à la suggestion du maître d'hôtel, lorsqu'un groupe de 8 personnes et plus inclut ces frais de service, sauf si le client n'est pas satisfait

Affectations fractionnées : 3,85 \$/jour

• Allocations

Souliers ou bottines de sécurité : (50 \$) 60 \$/an maximum — salariés de la cuisine, à l'économat, équipier de banquets et tout salarié du chauffage, lumière et énergie, réparation et entretien qui ont terminé leur période d'essai

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

Bottes d'hiver : (50 \$) 60 \$/an maximum — portier qui a terminé sa période d'essai

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

(Paie supplémentaire **[R]**)

(Le salarié a droit à un pourcentage des pourboires déclarés selon ses années de service ininterrompu comme suit :)

Années de service	Indemnité
(1 an)	(4 %)
(5 ans)	(6 %)
(14 ans)	(8 %)

• Droits parentaux

1. Congé de maternité **[N]**

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

La salariée régulière qui a 2 ans de service continu peut s'absenter sans perte de salaire jusqu'à un maximum de 2 jours pour des visites médicales liées à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme.

2. Congé de paternité

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

SALARIÉ DÉJÀ COUVERT PAR LE RÉGIME AU 1^{ER} DÉCEMBRE 95

Prime : payée à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié ; le coût du régime de soins dentaires est payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

SALARIÉ NON COUVERT PAR LE RÉGIME AU 1^{ER} DÉCEMBRE 95

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

— décès et mutilation accidentels : 30 000 \$

— conjoint **[N]** : 5 000 \$

— enfant **[N]** : 2 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié couvert par le régime d'assurance groupe et qui a 1 an de service a droit à 3 jours non cumulatifs et non remboursables alloués conformément au paiement d'assurance salaire.

De plus **[N]**, le salarié qui a 1 an de service a droit à une banque de congés de maladie de 3 jours/an non remboursables s'ils n'ont pas été utilisés au 31 décembre.

3. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires pour les salariés réguliers qui ont 1 an de service.

4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

La Ville de Val-d'Or
et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, local
128 — FTQ

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

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 38 ; hommes : 87

• **Statut de la convention :** renouvellement

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

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

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

• **Date de signature :** 21 février 2001

• **Durée normale du travail**

COLS BLANCS

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

Répartiteur 911

(43 heures/sem. maximum) moyenne de 35 heures/sem.

Service technique

moyenne de 40 heures/sem.

COLS BLEUS

8 heures/j, 40 heures/sem.

Sablage

9 heures/j, — entre le 1^{er} décembre et le 15 avril de l'année suivante

Balayage

9 heures/j, — entre le 1^{er} avril et le 15 décembre

Nettoyage du réseau d'aqueduc et écurage des égouts

9 heures/j — entre le 15 avril et le 30 octobre

Surveillant du site d'enfouissement

moyenne de (42) 5 jours/sem., 38,5 heures/sem.

Préposé aux chronomètres de stationnement

37 heures/sem.

• Salaires

COLS BLEUS

1. Commissionnaire, homme d'entretien et 2 autres occupations

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure	/heure
14,09 \$	14,44 \$
(13,76 \$)	

2. Journalier classe «A» et 2 autres occupations, 20 salariés

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure	/heure
17,89 \$	18,34 \$
(17,47 \$)	

3. Mécanicien et soudeur

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure	/heure
19,25 \$	19,73 \$
	(18,80 \$)

COLS BLANCS

1. Répartiteur 911

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure	/heure
13,71 \$	14,05 \$
(13,39 \$)	

2. Commis à la bibliothèque, commis réceptionniste et autres occupations, 12 salariés

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
début	/sem. 514,13 \$ (502,08 \$)	/sem. 526,98 \$
après 18 mois	528,73 \$ (516,34 \$)	541,95 \$

3. Comptable 20 ans et plus

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/sem.	/sem.
660,11 \$	676,61 \$
(644,64 \$)	

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
2,4 %	2,5 %

Rétroactivité

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

• Primes

Nuit : 0,50 \$/heure — salarié manuel

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Opérateur de souffleuse à neige : montant équivalant à 1 heure de travail — pour fins de vérification de leur véhicule

Opération d'une foreuse ou marteau à air : 0,50 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

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

Bottes de sécurité : 100 \$ maximum/paire jusqu'à concurrence 2 paires/an — salarié qui préfère une paire de bottines en cuir en remplacement des bottes de caoutchouc

Lunettes de sécurité prescrites **N** : 170 \$ maximum, 1 paire pour la durée de la convention

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an — sauf répartiteur 911

• 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
16 ans	5 sem.	taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— mort accidentelle : 1 fois le salaire annuel

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 000 \$

2. Congés de maladie

La Ville rembourse pour une période d'absence de 10 jours et plus, au taux de l'assurance salaire, les jours de carence prévus au contrat d'assurance salaire en vigueur. Pour toute autre absence pour maladie, la Ville rembourse au salarié un maximum de 6 jours au taux payé par l'assurance salaire.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 70 % du premier 400 \$ et 50 % du solde jusqu'à concurrence de 500 \$/sem. pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois

4. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais admissibles après une franchise de 30 \$; soins paramédicaux 12 \$/visite, maximum 20 visites

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

11

La Société immobilière du Québec et Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (144) 147
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 34 ; hommes : 113
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : professionnels
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 99
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2002
- **Date de signature** : 18 janvier 2001
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

• Salaires

1. Attaché d'administration et 2 autres occupations

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	31 663 \$ (30 891 \$)	32 455 \$	33 266 \$
éch. 18	58 299 \$ (56 877 \$)	59 756 \$	61 250 \$

2. Analyste de l'informatique et des procédés administratifs, 83 salariés

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	32 778 \$ (31 979 \$)	33 597 \$	34 437 \$
éch. 18	60 534 \$ (59 058 \$)	62 047 \$	63 598 \$

3. Ingénieur et architecte

	1 ^{er} janv. 2000	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
	/an	/an	/an
éch. 1	32 203 \$ (31 417 \$)	33 008 \$	33 833 \$
éch. 18	61 052 \$ (59 563 \$)	62 578 \$	64 142 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2000. Le montant est payé au plus tard à la 1^{re} paie suivant le 45^e jour après le 18 janvier 2001.

• Primes

Chef d'équipe : 5 % du taux de traitement

Rétention : 8 % du traitement annuel — salarié (entré en fonction avant le 30 juin 93) dont le port d'attache est situé à Sept-Îles, Port-Cartier, Galix **N** ou Rivière-Pentecôte **N**

Adaptation :

100 % de l'allocation d'isolement du secteur — 1^{re} année
66,6 % de l'allocation d'isolement du secteur — 2^e année
33,3 % de l'allocation d'isolement du secteur — 3^e année

— salarié autochtone qui réside dans le territoire nordique et qui est appelé à exercer ses fonctions de façon régulière en dehors du secteur

Isolement : le montant varie selon le secteur visé :

Salarié	Montant			
		2000	2001	2002
avec dépendant(s)	min.	6 497 \$/an	6 659 \$/an	6 825 \$/an
	max.	15 510 \$/an	15 898 \$/an	16 295 \$/an
sans dépendant	min.	4 544 \$/an	4 658 \$/an	4 774 \$/an
	max.	8 798 \$/an	9 018 \$/an	9 243 \$/an

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

Ambiance : (340 \$/an) 2 jours de congé/an* — salarié qui travaille dans une institution pénale et qui, en raison de la nature de la fonction, est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées

* L'employeur peut remplacer chaque journée par une allocation de :

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002
180 \$	184,50 \$	189 \$

• Allocations

Vêtements spéciaux : fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'une complication 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, mais qui ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date de l'accouchement.

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

La salariée a également droit à 4 jours payés maximum pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par 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 d'une durée de 6 semaines. Elle a également 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 en prolongation de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service a droit à 93 % de son traitement hebdomadaire 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 traitement hebdomadaire pour chacune des autres semaines et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

La salariée qui ne participe pas à un régime de retraite a droit à une indemnité de 95 % de son traitement.

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 a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base durant (10) 12 semaines.

La salariée à temps réduit qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son traitement hebdomadaire de base durant (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 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 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 traitement hebdomadaire.

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. Toutefois, s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, la ou le salarié n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

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

La ou le salarié 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.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans a 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

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié travaillant 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$
- salarié travaillant plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 1 jour/mois. Le salarié qui n'utilise pas ses congés les accumule sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du traitement en excédent, mais pas moins de 66,67 % de son traitement pour une période maximale de 52 semaines ; après cette période, 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines

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

4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie la pleine contribution sans excéder le moindre des montants suivants : 5 \$/mois/protection familiale et 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le salarié

5. Régime de retraite

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

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.

20

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.