

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

Toutes les statistiques du système de collecte des données du Ministère utiles au monde du travail

## Les ententes négociées (2007-10-02) 2

Résumés de conventions collectives  
par secteur d'activité signées ces derniers  
mois par des unités de négociation de  
plus de 50 salariés

Notes techniques et crédits 19

# LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus 50 salariés (2007-10-02)*

**Avertissement** — Les résumés publiés peuvent parfois s'écarter du texte original des conventions. Le ministère du Travail, dans un souci constant de véhiculer des informations justes et, en même temps, bien rédigées sur les conventions, procède de manière systématique à la révision linguistique des résumés choisis pour publication. Il espère, ce faisant, contribuer à l'amélioration constante de la langue utilisée à la source par les rédacteurs des textes des conventions. Notez cependant que les appellations officielles des employeurs et des syndicats ne changent pas.

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Viandes Surfines inc. (Saint-Augustin-de-Desmaures)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 – FTQ	1	4
A. Lassonde inc. (Rougemont)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de A. Lassonde – CSN	2	5
Multi-Markets Inc. Boulangerie Pom (Montréal)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 55 – FTQ	3	7
Smucker Foods of Canada Co (Sainte-Marie-de-Beauce)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac, local 480 – FTQ	4	8
Usine de congélation de Saint-Bruno inc.	Le Syndicat des employés-es de l'usine de congélation de Saint-Bruno – CSN	5	9
Bridor inc. (Boucherville)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des produits Bridor – CSN	6	10
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b>			
Kronos Canada inc. (Varenes)	Le Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada – CSN	7	11
<b>TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>			
La Société de transport de Montréal	La Fraternité des constables et agents de la paix de la STM	8	13
<b>AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL</b>			
Matco Ravary inc. (Saint-Basile-le-Grand)	Le Syndicat des travailleurs(euses) de Matco Ravary inc. – CSN	9	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES</b>			
SSQ Société d'assurance-vie inc. (Québec)	Le Syndicat des employés de bureau de SSQ vie – CSN	<b>10</b>	15
Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) (Montréal et régions)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 – FTQ	<b>11</b>	17
NOTES TECHNIQUES .....			19

**Viandes Surfines inc. (Saint-Augustin-de-Desmaures)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-  
tion et du commerce, section locale 503 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (30) 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 %; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 5 avril 2007
- **Échéance de la présente convention :** 5 avril 2013
- **Date de signature :** 12 juillet 2007
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Tous les salariés

**5 avril 2007**

	/heure
min.	salairé minimum + 0,20\$/heure
max.	9,70 \$ (9,20 \$)

**N.B.** Le salarié qui a franchi le seuil de 2 080 heures de travail, progresse par étape de 12 mois parmi celles prévues à l'échelle salariale. Ce changement d'étape de 12 mois de même que le nouveau salaire auquel le salarié a droit s'appliquent à compter de la date anniversaire suivante de la convention collective.

#### Augmentation générale

5 avril 2007	5 avril 2008	5 avril 2009	5 avril 2010	5 avril 2011
0,50\$/heure	0,40\$/heure	3%	3%	3%
5 avril 2012	3%			

**N.B.** Les augmentations générales prévues sont accordées au salarié à l'emploi le 12 juillet 2007 et qui bénéficie d'un salaire égal ou supérieur à la limite maximale de l'échelle salariale.

En plus des augmentations prévues, le salarié embauché avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 a droit à une augmentation supplémentaire de 0,15\$/heure à compter du 5 avril 2007.

Le salarié embauché entre le 5 avril 2003 et le 5 avril 2005 a droit à une augmentation supplémentaire de 0,25\$/heure à compter du 5 avril 2007 et à une autre de 0,10\$/heure à compter du 5 avril 2008.

#### • Primes

**Soir et nuit :** 0,25\$/heure – sauf le salarié travaillant à l'assainissement

**Chef d'équipe :** (0,50 \$) 0,80\$/heure

#### • Allocations

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

#### • Jours fériés payés

10 jours/année

#### • Congés mobiles **N**

À compter du 12 juillet 2007, le salarié permanent a droit à 1 jour/année, 2 jours/année à compter de la 2<sup>e</sup> année de la convention et 3 jours/année à compter de la 3<sup>e</sup> année de la convention. Les jours sont payés au taux normal du salarié et doivent être pris selon les modalités prévues.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
18 ans <b>N</b>	5 sem.	10 % ou taux normal

**N.B.** Le salarié qui a complété 2 ans d'ancienneté en date du 1<sup>er</sup> janvier peut demander à l'employeur qu'un maximum de 5 jours de ses vacances soient transformés en congés mobiles pouvant être pris à raison de 1 jour/semaine, le tout assujéti aux modalités prévues **N**.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

##### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié a complété au moins 60 jours de service continu.

##### 3. Congé de paternité

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

##### 4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié a complété au moins 60 jours de service continu.

Toutefois, 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

L'employeur met en vigueur un régime d'assurance groupe **N**.

Prime : l'employeur paie 8\$/semaine/protection individuelle et 15\$/semaine/protection familiale

Les taux susmentionnés sont indexés selon le pourcentage prévu pour les augmentations d'indexation à chaque année en fonction des augmentations de salaire consenties au salarié hors échelle.

##### 1. Congés de maladie **N**

Le salarié permanent a droit à 2 jours de congé de maladie pour chaque année de la convention collective. Les jours non utilisés sont payés au salarié dans les 15 jours suivant la fin

de l'année de convention collective, et ce, au taux de salaire normal du salarié.

## 2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie dans le régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec 0,18\$/heure travaillée/salarié qui a complété 2 ans d'ancienneté et il s'engage à majorer sa participation de 0,01 \$ si cela est nécessaire afin d'assurer le maintien du régime de la classe « A » à 90 %, et ce, à partir du 2<sup>e</sup> lundi suivant la réception d'un avis écrit du syndicat à cet effet.

**N.B.** Pour les fins du calcul, le temps supplémentaire est exclu de cette disposition.

## 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans le Fonds de solidarité de la FTQ pour un montant égal à celui du salarié qui a au moins 2 ans d'ancienneté, et ce, jusqu'à un montant maximal de 7 \$/semaine de travail.

2

**A. Lassonde inc. (Rougemont)  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de  
A. Lassonde – CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 40 %; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2007
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2013
- **Date de signature :** 28 juin 2007
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Fin de semaine**  
12 heures/j, 24 heures/sem.

### • Salaires

1. Manœuvre, 35 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008	1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011
/heure 16,55 \$ (16,23 \$)	/heure 16,88 \$	/heure 17,22 \$	/heure 17,62 \$	/heure 17,97 \$

### 1<sup>er</sup> mai 2012

/heure  
18,33 \$

## 2. Technicien électronique

1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008	1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011
/heure 25,54 \$ (25,04 \$)	/heure 26,05 \$	/heure 26,57 \$	/heure 27,18 \$	/heure 27,72 \$

### 1<sup>er</sup> mai 2012

/heure  
28,27 \$

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008	1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011
2 %	2 %	2 %	2,3 %	2 %

### 1<sup>er</sup> mai 2012

2 %

## • Indemnité de vie chère

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

Mode de calcul

### 2007

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de mai 2006 à avril 2007 par rapport à celle pour la période de mai 2005 à avril 2006 excède 2 % l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 4 %.

### 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Lorsque l'IPC est supérieur à 2 %, l'employeur comble la différence entre l'IPC Montréal réel et le 4 %. Lorsque l'IPC est supérieur à 4 %, les parties doivent s'entendre sur la répartition compensatoire de la différence entre le 4 % et l'IPC Montréal réel. Les parties conviennent que cette compensation n'est pas indexée aux taux horaires mais qu'elle peut prendre toutes autres formes.

## • Primes

**Soir :** 0,75 \$/heure

**Nuit :** 1 \$/heure

Disponibilité **[N]** : 50 \$/semaine – salarié qui doit fournir sa disponibilité du lundi au vendredi et porter un téléavertisseur

« HAZMAT » **[N]** : 0,47 \$/heure intégré à son taux horaire – salarié certifié qui maintient sa certification pour intervenir en collaboration avec le service d'incendie lors d'une fuite d'ammoniaque

## • Allocations

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

**Lunettes de sécurité de prescription :** l'employeur rembourse le coût pour rendre le verre correcteur incassable

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

## • Jours fériés payés

11 jours/année

- **Congés mobiles**

(2) 3 jours/année

**N.B.** Les congés mobiles non utilisés sont monnayables au 30 avril de chaque année.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	v4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
17 ans	5 sem.	10 %
25 ans <b>(N)</b>	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui débute au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et qui se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical de son médecin.

Sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant, le congé de maternité peut être prolongé pour une durée déterminée par le médecin traitant.

- 2. **Congé de naissance**

2 jours payés et 5 jours sans solde

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 5 jours sans solde

- 4. **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau né et le salarié 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 consécutives à compter du jour de la naissance ou du jour où l'enfant adopté est confié au salarié et ce congé doit se terminer au plus tard 12 mois après.

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La participation du salarié sert à payer entièrement le coût des garanties de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée, de l'assurance vie, du régime de soins dentaires et de l'assurance maladie de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'employeur pour certaines garanties.

- 1. **Assurance vie**

- Indemnité :**

- salarié : 2,5 fois le salaire annuel
    - mort accidentelle : 2,5 fois le salaire annuel
    - conjoint : 5 000 \$
    - enfant : 2 500 \$

- 2. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE**

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire brut, maximum 500\$/semaine, 600\$/semaine à compter de 2010, et ce, pour une durée maximale de 15 semaines

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

**N.B.** L'assurance salaire de courte durée pour l'équipe de fin de semaine est égale à 66,67 % du salaire hebdomadaire brut, une journée étant égale au salaire de 18 heures perdues et 2 journées étant égales à une semaine de 36 heures perdues.

- LONGUE DURÉE**

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire brut, maximum 3 000\$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

- 3. **Assurance maladie**

- RÉGIME DE BASE**

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais médicaux de prescription; remboursement des frais paramédicaux jusqu'à un maximum de 35\$/visite, maximum 15 visites/année/spécialiste; radiographies, 35\$/personne assurée/année. Les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 100\$/famille.

- RÉGIME FACULTATIF**

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais médicaux de prescription; remboursement des frais paramédicaux jusqu'à un maximum de (20\$) 35\$/visite, maximum (25) 15 visites/année/spécialiste; radiographies, 35\$/personne assurée/année. Les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 25\$/famille.

- 4. **Soins dentaires**

- RÉGIME DE BASE**

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et des soins préventifs ainsi que des soins curatifs, et ce, jusqu'à un maximum de 1 000\$/personne après une franchise de 100\$/année/famille.

- RÉGIME FACULTATIF**

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base et des soins préventifs; remboursement à 80 % des soins curatifs. Le maximum combiné est égal à 1 000\$/personne après une franchise de 50\$/année/famille.

- 5. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 1 an d'ancienneté contribuent respectivement pour un montant égal à (3 %) 3,5 % du salaire hebdomadaire brut normal du salarié, 4 % à compter de 2010.

**Multi-Markes Inc. Boulangerie Pom (Montréal)**  
**et**  
**Le Syndicat international des travailleurs et travail-**  
**leuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meune-**  
**rie, section locale 55 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (119) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 30; hommes: 120
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 27 janvier 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 août 2012
- **Date de signature:** 27 juin 2007
- **Durée normale du travail**  
6 à 10 heures/j., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé à l'entretien sanitaire et autres occupations

27 juin 2007	26 janv. 2008	31 janv. 2009	30 janv. 2010	29 janv. 2011
/heure 17,03 \$ (16,52 \$)	/heure 17,46 \$	/heure 17,89 \$	/heure 18,34 \$	/heure 18,87 \$

2. Opérateur ingrédients et autres occupations, 37 salariés

27 juin 2007	26 janv. 2008	31 janv. 2009	30 janv. 2010	29 janv. 2011
/heure 17,41 \$ (16,89 \$)	/heure 17,85 \$	/heure 18,30 \$	/heure 18,75 \$	/heure 19,30 \$

3. Chef d'équipe entretien mécanique **(N)**

27 juin 2007	26 janv. 2008	31 janv. 2009	30 janv. 2010	29 janv. 2011
/heure 20,96 \$	/heure 21,48 \$	/heure 22,02 \$	/heure 22,57 \$	/heure 23,23 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié permanent est payé 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification. Il reçoit 0,50 \$/heure de plus après 3 mois et un autre 0,50 \$/heure après une période supplémentaire de 6 semaines.

**Augmentation générale**

27 juin 2007	26 janv. 2008	31 janv. 2009	30 janv. 2010	29 janv. 2011
3,1 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	3 %

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 27 juin 2007 a droit à 3,1 % des gains entre le 28 janvier 2007 et le 1er samedi suivant le 27 juin 2007. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 27 juin 2007.

• **Primes:**

**Soir et nuit:** 0,50 \$/heure – entre 18 h et 8 h sauf pour les équipes qui débutent à 6 h ou plus tard

**Chef d'équipe **(N)**:** 1 \$/heure – lorsque aucun contremaître n'est présent à l'usine

**(Préposé aux ingrédients:** 0,10 \$/heure – salarié titulaire d'un poste dans le département du pain qui effectue 8 heures de travail/jour comme préposé aux ingrédients **(R)**

• **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité:** 1 paire/année – salarié qui a terminé sa période de probation

**N.B.:** Par exception, les salariés du département de l'entretien mécanique, sauf les (aides) étudiants, ont droit au remplacement de leurs chaussures de sécurité au besoin.

**Outils personnels:**

225 \$/année – salarié du département de l'entretien mécanique

100 \$/année – salarié temporaire du département de l'entretien mécanique qui a cumulé 4 000 heures travaillées

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

31 janv. 2009

(2) 3 jours/année 4 jours/année – salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
2 ans	2 sem.	5 %
4 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
9 ans	4 sem.	8 %
12 ans	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	10 %
20 ans	5 sem.	11 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde qu'elle détermine mais qui ne peut excéder 18 semaines. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé qui n'excède pas 3 semaines. Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 45 jours de service

De plus, le salarié a droit à un congé parental sans solde d'au plus 5 semaines continues conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et du Régime québécois d'assurance parentale.

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 45 jours de service

### 4. Congé parental

Le père ou la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et du Régime québécois d'assurance parentale.

#### • Avantages sociaux

##### 1. Assurance groupe

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

##### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 2,1198\$/heure travaillée maximum 84,79\$/sem. à la Caisse de retraite canadienne du Syndicat et de l'industrie de la boulangerie et de la confiserie.

8

4

**Smucker Foods of Canada Co (Sainte-Marie-de-Beauce)**  
et  
**Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac, local 480 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 80
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 6; hommes : 74
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 27 avril 2007
- **Échéance de la présente convention :** 27 avril 2011
- **Date de signature :** 10 juin 2007
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

##### 1. Travail général

10 juin 2007	27 avril 2008	27 avril 2009	27 avril 2010
/heure 18,24 \$ (18,24 \$)	/heure 18,24 \$	/heure 18,24 \$	/heure 18,24 \$

##### 2. Équipe de cuisson, 15 salariés

10 juin 2007	27 avril 2008	27 avril 2009	27 avril 2010
/heure 19,93 \$ (19,44 \$)	/heure 20,42 \$	/heure 20,88 \$	/heure 21,35 \$

### 3. Électromécanicien senior détenteur de la licence « A-2 »

10 juin 2007	27 avril 2008	27 avril 2009	27 avril 2010
/heure 25,66 \$	/heure 26,30 \$	/heure 26,89 \$	/heure 27,50 \$

#### N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit 3\$/heure de moins que le taux en vigueur pour sa fonction. Par la suite, le taux est majoré de 0,50\$/heure à chaque 6 mois civils, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de sa fonction. Cette disposition ne s'applique pas au département d'entretien.

#### Augmentation générale

10 juin 2007	27 avril 2008	27 avril 2009	27 avril 2010
2,5 %	2,5 %	2,25 %	2,25 %

#### • Primes

**Soir :** (0,40 \$) 0,45\$/heure

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

**Chef de groupe :** (0,45 \$) 0,50\$/heure

**Entraînement du personnel :** 0,45\$/heure – si le salarié accomplit simultanément une tâche adjacente

**Samedi :** 0,55\$/heure – salarié de l'entretien et sanitation qui travaille sur le quart de jour au cours de sa semaine normale de travail

**Disponibilité :** 50 % du temps normal/8 heures – salarié de l'entretien

**Attestation de mécanicien de machinerie fixe classe 3 :** 0,50\$/heure – salarié qui détient l'attestation et occupe le poste

**Préposé à la production :** 0,30\$/heure – salarié de l'expédition-réception qui occupe le poste de préposé à la production

#### • Allocations

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

**Équipement ou vêtement spécial :** fourni par l'employeur lorsque requis

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

#### • Jours fériés payés

12 jours/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
6 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %
35 ans	7 sem.	14 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

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

**1. Congés de maladie**

Le salarié qui a 6 mois d'ancienneté et plus a droit au 31 octobre de chaque année à un crédit maximum de 5 jours/année.

Le salarié qui complète 6 mois de service après le 31 octobre a droit à un crédit maximum de 5 jours à raison de 1 jour/2 mois civils complets selon les mois à courir à partir de la date où il complète son 6 mois d'ancienneté jusqu'au 31 octobre suivant.

Les jours non utilisés sont remboursés au plus tard le 30 novembre pour l'année se terminant le 31 octobre précédent.

**5**

**Usine de congélation de Saint-Bruno inc.  
et  
Le Syndicat des employés-es de l'usine de congélation de Saint-Bruno – CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (160) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50 %; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2012
- **Date de signature :** 6 juin 2007
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Préposé aux tables d'inspection**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.

**N.B.** Pendant la période des récoltes, le salarié peut travailler, en temps normal, un maximum de 10 heures/jour et de 50 heures/sem. Le salarié a alors droit à une période de repos hebdomadaire de 48 heures/sem. qui est réduite à 24 heures/sem. pendant la période du 1<sup>er</sup> août au 15 septembre.

Cependant, le salarié qui le désire peut travailler plus de 10 heures/jour et plus de 50 heures/semaine au taux normal pendant cette période.

De plus, pendant la période mentionnée plus haut, le mécanicien d'entretien et de machines fixes et le chef d'équipe peuvent travailler 60 heures/sem. en temps normal, mais l'employeur doit leur accorder un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

• **Salaires**

1. Préposé aux tables d'inspection et au détail, préposé à l'entrepôt et autres occupations, 60 salariés

1 <sup>er</sup> août 2007	30 sept. 2008	30 sept. 2009	30 sept. 2010	30 sept. 2011
/heure 11,65 \$	/heure 12,00 \$	/heure 12,36 \$	/heure 12,73 \$	/heure 13,12 \$
(min. 9,37 \$) (max 11,65 \$)				

2. Mécanicien d'entretien et de machines fixes

1 <sup>er</sup> août 2007	30 sept. 2008	30 sept. 2009	30 sept. 2010	30 sept. 2011
/heure 17,91 \$	/heure 18,44 \$	/heure 19,00 \$	/heure 19,57 \$	/heure 20,15 \$
(min. 15,44 \$) (max. 17,91 \$)				

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> août 2007	30 sept. 2008	30 sept. 2009	30 sept. 2010	30 sept. 2011
variable	3%	3%	3%	3%

• **Primes**

**Chef d'équipe :** 1,90 \$/heure

**Responsabilité [N] :** 1,90 \$/heure – entretien ménager, entrepôt et opérateur de chariot élévateur à la réception et à l'expédition

**Qualification [N] :** pour le mécanicien d'entretien et de machine fixe qui possède une qualification

- 1 \$/heure – qualification « B »
- 1,90 \$/heure – qualification « A »

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui ne peut reprendre son travail à l'expiration de la période prévue en raison de son état de santé a droit de prolonger son congé sur présentation d'un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité, et ce, pour une durée de 6 semaines sans solde si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

**2. Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a terminé sa période de probation

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a terminé sa période de probation

**4. Congé parental**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

L'employeur convient de maintenir une assurance groupe comprenant une assurance vie de base et une assurance maladie, et ce, pour le salarié qui a accumulé plus de 35 semaines de travail au cours de 12 mois.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

**1. Congés de maladie**

Le salarié a droit à un crédit de 0,5 jour/20 jours travaillés jusqu'à un maximum de 6 jours/année. Ces jours ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et ils sont monnayables à 100 % de leur valeur au 31 décembre de l'année civile ou à la 1<sup>re</sup> paie du début de l'année suivante.

**N.B.** À l'occasion, ces congés peuvent être accordés au salarié pour des raisons personnelles autres que la maladie après entente entre l'employeur et le salarié.

**2. Régime de retraite**

Cotisation : à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007, l'employeur verse pour chaque année de la convention collective et pour chaque salarié qui a plus d'un an d'ancienneté, un montant calculé sur la base des gains bruts du salarié accumulés entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 septembre de l'année suivante, et ce, dans un régime enregistré d'épargne retraite immobilisé.

Le premier montant sera calculé sur les gains bruts du 1<sup>er</sup> octobre 2007 au 30 septembre 2008 et sera de 2 %.

**6**

**Bridor inc. (Boucherville)  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des produits Bridor – CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (250) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 120; hommes : 80

- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2006

- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009  
**N.B.** La convention sera automatiquement reconduite jusqu'au 31 décembre 2012 s'il y a mise en opération d'un nouvel établissement sur la rive sud de Montréal dans un rayon de 15 kilomètres de l'usine du 1370, rue Graham Bell ou l'agrandissement des installations existantes pendant la durée de la convention collective.

- **Date de signature :** 25 mai 2007

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

**Équipe de 10,5 heures**  
10,5 heures/j, 4 jours/sem.

**Équipe de 8,5 heures**  
8,5 heures/j, 5 jours/sem.

**Équipe de 12 heures**  
12 heures/j, 36 ou 48 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide boulanger

31 déc. 2006	30 déc. 2007	4 janv. 2009	3 janv. 2010	2 janv. 2011
/heure 13,12 \$ (12,80 \$)	/heure 13,45 \$	/heure 13,78 \$	/heure 14,19 \$	/heure 14,62 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012**

/heure  
15,05 \$

2. Électromécanicien

31 déc. 2006	30 déc. 2007	4 janv. 2009	3 janv. 2010	2 janv. 2011
/heure 20,98 \$ (20,47 \$)	/heure 21,51 \$	/heure 22,04 \$	/heure 22,70 \$	/heure 23,38 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012**

/heure  
24,08 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale.  
Pendant la période de probation, soit les 720 premières heures de travail, le salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification. Par la suite, il reçoit le taux prévu à sa classification.

**Augmentation générale**

31 déc. 2006	30 déc. 2007	4 janv. 2009	3 janv. 2010	2 janv. 2011
2,5 %	2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

**1<sup>er</sup> janv. 2012**

3 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 25 mai 2007.

• **Primes**

**Soir [N]**: 0,25 \$/heure – salarié qui travaille sur des quarts de 8,5 heures et dont la plage de travail comprend des heures de travail entre 19 h et 21 h

**Nuit**: 0,60 \$/heure – salarié dont le quart normal de travail comprend des heures de travail entre 1 h et 4 h 30

**Chef d'équipe**: 1 \$/heure

**Entrepôt frigorifique**: 0,75 \$/heure – aide boulanger

**Préposé expédition/réception**: 0,75 \$/heure

• **Allocations**

**Uniformes**: fournis et entretenus par l'employeur

**Vêtements de travail**: fournis par l'employeur – préposé expédition/réception et [N] aide boulanger

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

**Bottines ou souliers de sécurité:**

85 \$/période de 12 mois – salarié permanent

100 \$/période de 12 mois – salarié affecté de façon permanente aux congélateurs pour l'achat de bottes de sécurité spéciales

**Outils**: 200 \$/année – électromécanicien

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congé mobile**

1 jour/année

**N.B.** Le congé non utilisé est payé le 15 mai.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de naissance**

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

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

**4. Congé parental**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié; la part du salarié sert en premier lieu à payer l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

**1. Congés de maladie**

Le salarié qui a moins de 1 an de service continu au 1<sup>er</sup> mai a droit à 1 jour de congé de maladie après le 6<sup>e</sup> mois de service continu, à un autre jour après le 9<sup>e</sup> mois de service continu et à un autre jour après le 12<sup>e</sup> mois de service continu. Par la suite, il a droit à un crédit de 3 jours non cumulatifs au 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Les heures non utilisées sont payées au salarié le 15 mai de chaque année.

**2. Régime de retraite [N]**

Cotisation: à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 l'employeur contribue pour 1 % de tous les gains du salarié, 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**7** Kronos Canada inc. (Varenes)  
et  
Le Syndicat national des employé(e)s de Kronos  
Canada – CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur**: Industries manufacturières – Industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (340) 336
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 20; hommes: 316
- **Statut de la convention**: renouvellement
- **Catégorie de personnel**: bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente**: 15 juin 2007
- **Échéance de la présente convention**: 15 juin 2010
- **Date de signature**: 6 juillet 2007
- **Durée normale du travail**  
**Opérations non continues**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Opérations continues**  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem. dont 2 heures payées en heures supplémentaires  
**Salariés de bureau et technologiste**  
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.
- **Salaires**  
BUREAU  
1. Dessinateur junior  
16 juin 2007  
/heure  
25,39 \$  
(24,72 \$)

## 2. Commis de bureau, 10 salariés

**16 juin 2007**

/heure  
26,61 \$  
(25,91 \$)

## 3. Technologiste sénior

**16 juin 2007**

/heure  
36,08 \$  
(35,13 \$)

## HORS BUREAU

## 1. Aide magasinier et concierge

**16 juin 2007**

/heure  
26,16 \$  
(25,47 \$)

## 2. Vérificateur d'expédition et autres occupations, 130 salariés

**16 juin 2007**

	/heure
début	27,73 \$ (27,00 \$)
après 12 mois	28,25 \$ (27,51 \$)

## 3. Technologiste en électricité, technologiste en instrumentation et technicien de systèmes 2 ans

**16 juin 2007**

/heure  
37,97 \$  
(36,97 \$)

**Augmentation générale****16 juin 2007 16 juin 2008 16 juin 2009**

2,7 %	0,5 % + indemnité de vie chère	0,5 % + indemnité de vie chère
-------	--------------------------------------	--------------------------------------

• **Indemnité de vie chère**

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

**Indice de base**

2008 – avril 2007

2009 – avril 2008

**Mode de calcul****2008**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2008 par rapport à celui d'avril 2007 est payé.

**2009**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 16 juin 2008 et 16 juin 2009 respectivement.

• **Primes**

<b>Soir:</b> (1,31 \$) 1,35 \$/heure – entre 14 h 30 et 24 h	<b>16 juin 2008</b>	<b>16 juin 2009</b>
	0,5 % + indemnité de vie chère	0,5 % + indemnité de vie chère

<b>Nuit:</b> (1,31 \$) 1,35 \$/heure – entre 0 h et 6 h 30	<b>16 juin 2008</b>	<b>16 juin 2009</b>
	0,5 % + indemnité de vie chère	0,5 % + indemnité de vie chère

**Dimanche:** (4,45 \$)  
4,57 \$/heure

**16 juin 2008**

0,5 % + indemnité de vie chère

**16 juin 2009**

0,5 % + indemnité de vie chère

**Opération de sablage:** 1 \$/heure – journalier

• **Allocations**

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

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

**Chaussures de sécurité:** 2 paires/année – salarié à taux horaire

**Souliers:** 180 \$/année maximum – personnel de bureau

**Lunettes de sécurité de prescription:** l'employeur paie le coût d'achat lorsque requis et le coût d'un examen de la vue/2 ans ou lorsque requis jusqu'à un maximum de (40 \$) 50 \$

• **Jours fériés payés**

11 jours + 2 demi-journées/année

• **Congés annuels payés**

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

**Paie supplémentaire**

Le salarié qui a travaillé un minimum de 160 heures du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente a droit à un boni de 130 \$/semaine complète de vacances auxquelles il a droit, 140 \$ à compter de 2008 et 150 \$ en 2009.

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

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

2. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

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

3. **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines.

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

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

Prime: l'employeur paie (115,12 \$) 125,12 \$/mois/salarié, 135,12 \$ /mois/salarié au 1<sup>er</sup> juillet 2008

1. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**La Société de transport de Montréal  
et  
La Fraternité des constables et agents de la paix de  
la STM**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (150) 142
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 22; hommes: 120
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** constables et agents de la paix
- **Échéance de la convention précédente:** 10 janvier 2008
- **Échéance de la présente convention:** 12 janvier 2013
- **Date de signature:** 1<sup>er</sup> août 2007

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

**Patrouilleur, agent de poste, superviseur opérationnel et répartiteur**  
moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Patrouilleur, répartiteur, préventionniste et agent de poste, 127 salariés

	7 janv. 2007	3 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010
début	/année 37 834,56 \$ (37 834,56 \$)	/année 38 586,24 \$	/année 39 358,80 \$	/année 40 152,24 \$
après 7 ans	60 071,76 \$ (60 071,76 \$)	61 282,80 \$	62 514,72 \$	63 767,52 \$

**9 janv. 2011**

/année  
40 945,68 \$  
65 041,20 \$

2. Superviseur et officier de liaison

	7 janv. 2007	13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010
	/année 63 078,48 \$*	/année 64 331,28 \$*	/année 65 625,84 \$*	/année 66 941,28 \$*

**9 janv. 2011**

/année  
68 277,60 \$\*

\* inclus la prime de 5 % intégrée au taux de salaire

Advenant un règlement supérieur avec une autre unité syndicale, les pourcentages d'augmentation salariales seront ajustés au niveau de ce qui aura été consenti en tenant compte des mêmes paramètres de négociation.

**Augmentation générale**

13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010	9 janv. 2011
2 %	2 %	2 %	2 %

**N.B.** À compter du 8 janvier 2012, les taux de salaire sont augmentés selon les pourcentages d'augmentations consen-

ties, le cas échéant, aux autres syndicats pour la même période de référence et en tenant compte des mêmes paramètres de négociation pour accorder lesdites augmentations, le cas échéant.

- **Primes:**

**Soir et nuit:** 0,75 \$/heure – pour les heures travaillées entre 18 h et 6 h ou pour toute la journée lorsque la majorité de la journée de travail est comprise entre ces heures

**Tenue vestimentaire:** 2,75 \$/jour de travail – inspecteur de surveillance requis de se présenter au travail vêtu en civil

**Répartiteur:** 5 % de l'échelle de salaire applicable pour chacune des heures travaillées

**Changement temporaire d'horaire de travail:** 50 % du taux horaire normal – chaque heure normale travaillée pendant le 1<sup>er</sup> jour selon l'horaire temporaire et pour le 1<sup>er</sup> jour de travail lors du retour à l'horaire normal

**Superviseur opérationnel et officier de liaison:** 5 % du maximum de l'échelle salariale après 7 ans, intégré au salaire, pour chacune des heures travaillées

(Agent moniteur: 0,75 \$/heure **(R)**)

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée bénéficie des dispositions de la politique d'assistance à la maternité de la STM.

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés. À l'exception des jours sans perte de salaire prévus à la Loi sur les normes du travail, ces jours sont déduits de la banque de congés de maladie ou sont sans solde au choix; dans le cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, ces jours sont sans solde.

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés. À l'exception des jours sans perte de salaire prévus à la Loi sur les normes du travail, ces jours sont déduits de la banque de congés de maladie ou sont sans solde au choix; dans le cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, ces jours sont sans solde.

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

- **Avantages sociaux**

**1. Assurance vie**

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

## 2. Congés de maladie

À compter du 1<sup>er</sup> janvier, le salarié permanent ainsi que le salarié à l'essai après 3 mois d'emploi ont droit à un crédit de 10 heures/mois, maximum 120 heures ouvrables/année, payées au taux de salaire normal pour chaque mois complet de service. Le droit aux 120 heures de congés de maladie est accordé à l'avance au début de la 1<sup>re</sup> journée de la 1<sup>re</sup> période de paie de chaque année.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la STM au régime d'assurance salaire qui excède 50 % du coût de la prime annuelle.

Les heures ou parties d'heures non utilisées au 31 décembre d'une année sont payées au salarié dans la 3<sup>e</sup> semaine du mois de janvier suivant, au taux de salaire normal en vigueur au 31 décembre précédent.

Les journées accumulées au crédit du salarié sous le régime en vigueur antérieurement sont bloquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1989. Les journées bloquées sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de sa mise à la retraite, sa démission, son renvoi ou son décès, à 100 % du taux normal de son dernier salaire.

## 3. Assurance maladie

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

## 4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de diagnostic et prévention, et ce, sans franchise; remboursement à 80 % des frais de soins de base et à 60 % des frais de soins majeurs, tous deux après une franchise de 25 \$ /année/protection individuelle et de 50 \$/année/protection familiale et **N** monoparentale; maximum global de 1 000 \$/année/personne assurée

## 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

9

**Matco Ravary inc. (Saint-Basile-le-Grand)**  
et  
**Le Syndicat des travailleurs (euses) de Matco Ravary inc. – CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (40) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 40 %; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2010

- **Date de signature :** 27 juin 2007

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

### Salariés de bureau

7,5 heures/j, 37 heures/sem.

- **Salaires**

1. Tous les salariés

	1 <sup>er</sup> nov. 2006	1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	8,00 \$ (8,00 \$)	8,20 \$	8,40 \$	8,57 \$
max.	14,90 \$ (14,61 \$)	15,27 \$	15,65 \$	15,96 \$

### Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> nov. 2005	1 <sup>er</sup> nov. 2006	1 <sup>er</sup> nov. 2007	1 <sup>er</sup> nov. 2008	1 <sup>er</sup> nov. 2009
2 %	2 %	2,5 %	2,5 %	2 %

\* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 27 juin 2007 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> novembre 2005 au 27 juin 2007. La rétroactivité est payée dans un délai maximum de 30 jours suivant le 27 juin 2007.

- **Primes**

**Soir :** 30 \$/semaine – opérateur de chariot élévateur

**Opérateur de chariot élévateur :** 0,50 \$/heure – travail dans la grande cour

**Chef caissière :** 0,50 \$/heure

- **Allocations**

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

**Bottes de sécurité :** 100 \$/année  
– tout salarié qui a complété sa période de probation et qui manipule des objets lourds

Manteau d'hiver, bottes d'hiver et gants: (100 \$) 135 \$/année – opérateur de chariot élévateur et préposé à la cour à temps plein qui ont complété leur période de probation

- **Jours fériés payés**

10 jours/année – salarié à temps complet  
9 jours/année – salarié à temps partiel

- **Congés mobiles**

2 jours/année – salarié à temps plein

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui a complété 2 080 heures travaillées a droit à 1 congé mobile/année de calendrier.

- **Congés annuels payés**

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

## Congés supplémentaires

Le salarié à temps plein qui a au moins 1 an de service continu au 1<sup>er</sup> mai de chaque année a droit à 1 semaine supplémentaire de congé et à une paie supplémentaire égale à 2 % s'il accepte de prendre la totalité des congés auxquels il a droit dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 15 mars, pourvu qu'il ait été au travail au moins 3 mois entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 août.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Le congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 18 semaines après la date de l'accouchement.

Sur demande, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité portant son absence à une durée totale maximale de 74 semaines.

#### 2. Congé de naissance

5 jours, dont 3 sont payés

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

#### 4. Congé parental

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

Toutefois, 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: payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié à temps plein

##### 1. Assurance vie

Indemnité: le régime prévoit une double indemnité en cas de mort accidentelle

##### 2. Congés de maladie

Le salarié à temps plein qui a complété sa période de probation a droit à 0,5 jour de congé de maladie/mois de service complété.

Le salarié à temps plein qui a complété 1 an de service au 31 octobre de chaque année a droit à 6 jours de congé de maladie.

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2007, le salarié à temps partiel qui a acquis 2080 heures d'ancienneté au 31 octobre de chaque année a droit à 2 jours de congé de maladie **N**.

Au 31 octobre de chaque année, les jours acquis et non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 15 décembre de cette même année.

### 3. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement des médicaments à 80 % du premier 500 \$ et à 100 % de l'excédent après une franchise de 25 \$/année/protection individuelle et de 50 \$/année/protection familiale.

### 4. Assurance salaire

Prestation: 66,67 % du salaire normal jusqu'à un maximum de 413 \$/semaine, et ce, pour une durée maximale de 17 semaines

Début: 1<sup>er</sup> jour, accident; 7<sup>e</sup> jour, maladie

### 5. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à 2 % du salaire du salarié à temps plein qui a plus de 2 ans de service continu. La participation du salarié est égale ou supérieure à celle de l'employeur selon son choix.

15

10

**SSQ Société d'assurance-vie inc. (Québec)**  
et  
**Le Syndicat des employés de bureau de SSQ vie**  
- CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Intermédiaires financiers et assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (626) 650
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes: 80 %; hommes: 20 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2010
- **Date de signature:** 5 juillet 2007
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.  
5 jours/sem., 32,5 heures/sem. – période estivale du 1<sup>er</sup> lundi de juin au vendredi précédant la fête du Travail
- **Salaires**  
1. Messenger et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	31 déc. 2007	29 déc. 2008	4 janv. 2010
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	489 \$ (482 \$)	499 \$	509 \$	523 \$
éch. 7	589 \$ (580 \$)	601 \$	613 \$	630 \$

2. Tarificateur et autres occupations, 234 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	31 déc. 2007	29 déc. 2008	4 janv. 2010
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	650 \$ (640 \$)	663 \$	676 \$	695 \$
éch. 11	875 \$ (862 \$)	893 \$	911 \$	936 \$

3. Agent coordonnateur et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	31 déc. 2007	29 déc. 2008	4 janv. 2010
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	746 \$ (735 \$)	761 \$	776 \$	797 \$
éch. 10	1 042 \$ (1 027 \$)	1 063 \$	1 084 \$	1 114 \$

Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2007	31 déc. 2007	29 déc. 2008	4 janv. 2010
1,5 %	2 %	2 %	2,75 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 23 juin 2007 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées ou travaillées durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 23 juin 2007.

Le salarié temporaire qui n'est pas à l'emploi le 23 juin 2007 n'a pas droit à la rétroactivité. Toutefois, si le salarié revient à l'emploi au cours de l'année 2007 la rétroactivité couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 23 juin 2007, s'il y a lieu, lui est versée.

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 23 juin 2007 reçoit, le 5 juillet 2007, un montant forfaitaire équivalent à 1,5 % de son salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Le salarié à l'emploi le 26 novembre 2007 reçoit à cette date un montant forfaitaire équivalent à 0,5 % de son salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2010

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2008 au 31 octobre 2009 par rapport à celle pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2007 au 31 octobre 2008 excède 2,75 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1,25 %.

Mode de paiement

Le pourcentage en excédant est appliqué, s'il y a lieu, sur le taux horaire à compter du 4 janvier 2010.

• Primes

**Soir et nuit :** (1,50 \$) 1,75 \$/heure – chaque heure travaillée avant 8 h 30 ou après 16 h 30

1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2011
2 \$/heure	2,15 \$/heure

**Boni annuel :** le salarié à l'emploi le dernier vendredi ouvrable précédant le congé des fêtes a droit à un boni annuel selon le tableau suivant :

Année	Montant
2007	761,78 \$
2008	777,02 \$
2009	792,56 \$
2010	814,36 \$

Service à la clientèle anglophone :

15 \$/sem. 1<sup>er</sup> janv. 2011 16 \$/sem. – communication verbale seulement

25 \$/sem. 1<sup>er</sup> janv. 2001 27 \$/sem. – communication verbale et écrite

50 \$/sem. 1<sup>er</sup> janv. 2011 54 \$/sem. – communication verbale, écrite et traduction

**Commis comptable responsable :** (18,75 \$) 1<sup>er</sup> janv. 2011 23,75 \$/sem.  
21,88 \$/sem.  
– après 16 h 30

**Commis comptable senior :** (37,50 \$) 1<sup>er</sup> janv. 2011 71,19 \$/sem.  
65,63 \$/sem.  
– après 16 h 30

**Formation :** montant équivalant à la moitié de l'ajustement salarial qu'il recevrait s'il était promu au poste de technicien en formation – salarié qui sur une base temporaire ou périodique vérifie le travail d'un salarié en période de formation ou d'entraînement

**Disponibilité :** (200 \$/sem. – salarié des directions des services administratifs, assurance collective, services administratifs, investissement et retraite)

(250 \$ – salarié de la direction exploitation et sécurité informatique)

Poste	Direction	Indemnité
Technicien en télécommunications	Approvisionnement et service	209 \$/sem.
Programmeur	SAACISAIR	240 \$/sem.
Technicien en ressources techniques et technicien en ressources technologiques	Exploitation et sécurité informatique	293 \$/sem.

**N.B.** Cette prime est indexée au premier lundi de chaque année selon le pourcentage d'augmentation annuelle des échelles salariales.

• Allocations

**Vêtements et chaussures** [N] : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

(7) 6 jours/année + congés pour la période des fêtes

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(16) 18 jours	taux normal
2 ans	(18) 20 jours	taux normal
3 ans	(20) 22 jours	taux normal
4 ans	(21) 23 jours	taux normal
5 ans	(22) 24 jours	taux normal
7 ans	(23) 25 jours	taux normal
10 ans	(24) 26 jours	taux normal
13 ans	(25) 27 jours	taux normal
18 ans	(26) 28 jours	taux normal
20 ans	(28) 30 jours	taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 70 semaines consécutives incluant le congé parental. Elle peut cesser de travailler à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin attestée par un certificat médical.

La salariée qui le désire peut obtenir à la suite de son congé de maternité, un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines.

La salariée en congé de maternité peut choisir de recevoir en prestations supplémentaires d'assurance emploi, une indemnité hebdomadaire de 80 \$ pendant un maximum de 50 semaines ou 95 \$ pendant un maximum de 40 semaines.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

### 3. Congé d'adoption

5 jours payés

La ou le salarié qui le désire peut obtenir à la suite de son congé d'adoption, un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

### 4. Congé parental

Le salarié a droit à un congé parental d'une durée maximale de 52 semaines consécutives.

Le salarié en congé parental reçoit en prestations supplémentaires d'assurance emploi, une indemnité hebdomadaire de 95 \$ pour une durée maximale de 20 semaines.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime pour l'assurance vie de base, l'assurance maladie et les soins dentaires; le salarié paie 100 % de la prime pour l'assurance vie facultative et l'assurance salaire

### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent à l'emploi au 31 décembre de l'année courante et qui a complété 3 mois de service continu a droit dès le premier jour ouvrable de l'année suivante à 56 heures/année.

Le salarié permanent qui entre en cours d'année a droit à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant 3 mois de service continu au prorata du nombre de mois complet qu'il travaille durant l'année.

Les heures non utilisées au 31 décembre d'une année sont payées avant le 15 février de l'année suivante au salaire de l'année d'acquisition.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié admissible paient respectivement un montant égal à (6,38 %) 6,44 % du salaire brut jusqu'à concurrence des gains admissibles au sens du Régime de rentes du Québec ainsi que (8,18 %) 8,24 % de l'excédent.

Le salarié peut également investir dans le REER FSTQ, Fondation et Bâtirente, l'employeur contribue pour un montant équivalant à celui du salarié maximum 325 \$/

année, 350 \$/année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, 375 \$/année au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et 400 \$/année au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

11

## Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) (Montréal et régions) et L'Union des employés et employées de service, section locale 800 – FTQ

17

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Intermédiaires financiers et assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (495) 452
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 278; hommes : 174
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel, technique et bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 21 juin 2007
- **Durée normale du travail**  
7 heures/j, 35 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Messenger

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
	/année	/année	/année
éch. 1	33 858 \$ (33 113 \$)	34 620 \$	35 399 \$
éch. 5	38 002 \$ (37 166 \$)	38 857 \$	39 732 \$

#### 2. Agent d'information principal et autres occupations, 33 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
	/année	/année	/année
éch. 1	50 020 \$ (48 800 \$)	51 145 \$	52 296 \$
éch. 8	60 553 \$ (59 076 \$)	61 916 \$	63 309 \$

#### 3. Directeur de portefeuille

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
	/année	/année	/année
min.	104 832 \$ (98 582 \$)	107 191 \$	109 602 \$
max.	129 119 \$ (121 421 \$)	132 024 \$	134 995 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale

**Ajustements**

Conseiller principal aux investissements et directeur de portefeuille

1<sup>er</sup> janv. 2007  
4 %

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
2,25 %	2,25 %	2,25 %

• **Indemnité de vie chère**

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

Indice de base: 2008 – octobre 2006  
2009 – octobre 2007  
2010 – octobre 2008

**Mode de calcul**

**2008**

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'octobre 2007 par rapport à celui d'octobre 2006 est supérieur à 2,25 %, l'excédent est payé.

**2009 et 2010**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Le montant déterminé en multipliant le pourcentage obtenu par le salaire gagné au cours de l'année 2007, 2008 et 2009 respectivement, s'il y a lieu, est versé en montant forfaitaire au début de janvier 2008, janvier 2009 et janvier 2010.

• **Primes**

**Supervision:** 10 % du salaire normal – salarié qui est responsable de façon continue de 2 salariés et plus en excédent du nombre maximum de salariés supervisés prévus pour son poste, et ce, pour une période de plus de (5) 3 jours

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	8 % ou taux normal
10 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
15 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

**Congés supplémentaires**

Le salarié professionnel bénéficie d'un congé supplémentaire de 3 semaines à tous les 4 ans à titre professionnel.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée enceinte bénéficie de 21 heures payées pour rencontrer son médecin.

À la suite de son congé de maternité, la salariée a droit à un congé parental d'une durée maximale de 52 semaines selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur paie l'excédent entre la prestation d'assurance parentale que la salariée reçoit du Régime québécois d'assurance parentale et le maximum des salaires bruts que la salariée aurait reçu, soit 18 semaines à 85 %.

**2. Congé de paternité**

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximum de 5 semaines selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

À la suite de son congé de paternité, le salarié a droit à un congé parental d'une durée maximale de 52 semaines selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur paie l'excédent entre la prestation d'assurance parentale que le salarié reçoit du Régime québécois d'assurance parentale et le maximum des salaires bruts que le salarié aurait reçu, soit 5 semaines à 85 %.

**3. Congé d'adoption**

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale. La ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 semaines.

L'employeur paie l'excédent entre la prestation d'assurance parentale que la ou le salarié reçoit du Régime québécois d'assurance parentale et le maximum des salaires bruts que la ou le salarié aurait reçu, soit 32 semaines à 70 %.

**4. Congé parental**

L'employeur paie l'excédent entre la prestation d'assurance parentale que la ou le salarié reçoit du Régime québécois d'assurance parentale et le maximum des salaires bruts que la ou le salarié aurait reçu, soit 5 semaines à 85 % et 32 semaines à 70 %.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée à 100 % par l'employeur

**1. Congés de maladie et/ou congés personnels**

Au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de (7 jours) 49 heures qui peuvent être utilisés au cours des 12 mois suivants ou être reportés à l'année suivante. La banque de congés est d'au plus (14 jours) 98 heures. Le solde des jours non reportables et, si le salarié le désire, le solde des jours non utilisés au dernier samedi d'octobre sont remboursés à 100 % du salaire normal au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.

**2. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation: l'employeur paie 14,5 % du salaire

**N.B.** L'employeur émet à chaque salarié permanent des actions du Fonds de solidarité FTQ selon l'ancienneté :

Ancienneté	Nombre d'actions
moins de 2 ans	20
2 ans	50

La valeur de l'action est celle en date du 31 octobre de chaque année. Telle émission est effectuée annuellement au plus tard le 31 décembre.

## Notes techniques

### Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 50 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au ministère 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 selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

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 renouvellement 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 occupations 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.

**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 de l'information composée de Daniel Ferland et Julie Giguère, sous la supervision de Josée Marotte.*