

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2008-03-18) 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 14

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus 50 salariés (2008-03-18)

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
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Cascades Groupe tissu inc. Lachute	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier SCEP, section locale 437 — FTQ	1	4
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Novabus (Saint-Eustache)	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB) — CTC-FTQ	2	5
COMMERCE DE GROS			
Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac			
Sobeys Québec inc. (Cap-de-la-Madeleine)	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 599 — FTQ	3	7
COMMERCE DE DÉTAIL			
Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Super C, une division de Metro Richelieu inc. (LaSalle)	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	4	8
SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE			
La Société des établissements de plein air du Québec Parc aquarium du Québec	Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.	5	9
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Université de Montréal	Le Syndicat des employés de l'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, SCFP — FTQ	6	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Les Entreprises Symel inc. (Joliette)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, local 298 – FTQ	7	13
NOTES TECHNIQUES			14

**Cascades Groupe tissu inc. Lachute
et
Le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier SCEP, section locale 437 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — Papier et produits en papier
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 138
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes: 10 %; hommes: 90 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2011
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2015
- **Date de signature:** 19 décembre 2007
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Opérations sur 7 jours, quart de cédule 12 heures**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

Salaires

1. Aide général

1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure	/heure
18,07 \$	18,48 \$
(17,67 \$)	

2. Opérateur A/Conversion, 35 salariés

1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure	/heure
20,52 \$	20,98 \$
(19,92 \$)	

3. Conducteur/machine à papier

1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure	/heure
27,01 \$	27,62 \$
(26,42 \$)	

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
2,3 %	2,3 %

Opérateur A/Conversion	1 ^{er} mai 2007
	3 %

Pour les années 2009 et 2010, un pourcentage de base de 1,25 % sera automatiquement intégré au 1^{er} mai de chaque année, ainsi qu'un pourcentage supplémentaire, s'il y a lieu, basé sur l'évolution du taux de rendement global – TRG selon une charte, jusqu'à un maximum de 0,75 % pour un total de 2 %. Un montant forfaitaire est remis en supplément selon une charte sur l'évolution du TRG.

Pour les années 2011, 2012, 2013 et 2014, un pourcentage de base de 1 % sera automatiquement intégré au 1^{er} mai de chaque année, ainsi qu'un pourcentage supplémentaire, s'il

y a lieu, basé sur l'évolution du TRG selon une charte, jusqu'à un maximum de 1 % pour un total de 2 %. Un montant forfaitaire est remis en supplément selon une charte sur l'évolution du TRG.

• **Primes**

Chef d'équipe: 0,85 \$/heure

• **Allocations**

Chaussures et bottines de sécurité: 150 \$/année

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
155 \$/année	160 \$/année

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
165 \$/année	170 \$/année	175 \$/année

Outils personnels: remplacement de tout outil brisé ou usé dans l'exercice de sa fonction — salarié d'entretien

100 \$/année – homme de métier

• **Jours fériés payés**

8 jours/année

• **Congés mobiles**

5 jours/année — salarié qui a 1 an de service continu au 1^{er} mai de chaque année

Le salarié qui a moins d'un an de service continu au 1^{er} mai a droit, après avoir complété sa période de probation de 600 heures travaillées, à un congé mobile pour chaque 240 heures travaillées, jusqu'à un maximum de 5 jours.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	2 sem.	4 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
18 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

Ils sont accordés conformément à la Loi sur les normes du travail, au Régime québécois d'assurance parentale et à toute loi provinciale ou fédérale et à tout règlement ou décret s'y rattachant.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime: payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié, sauf l'assurance vie des retraités qui est payée à 100 % par le salarié

Indemnité:

- salarié: 2 fois le salaire annuel, arrondi à la tranche inférieure de 1 000 \$, maximum de 75 000 \$
- conjoint: 6 000 \$
- enfant: 4 000 \$
- enfant de moins de 14 jours: 1 000 \$
- retraité ou salarié âgé de 65 ans: 6 500 \$ le premier jour du mois qui suit son 65^e anniversaire de naissance ou le jour de sa retraite si cette date est antérieure

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Prestation: 70 % du taux, maximum de 685\$/semaine, 700\$ à compter du 1^{er} mai 2008, 715\$ au 1^{er} mai 2009, 730\$ au 1^{er} mai 2010, 745\$ au 1^{er} mai 2011, 760\$ au 1^{er} mai 2012, 775\$ au 1^{er} mai 2013 et 790\$ au 1^{er} mai 2014 pour une période maximale de 39 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prime: payée à 100 % par le salarié

Prestation: 55 % du taux de salaire normal au 1^{er} mai de chaque année pour une période de 12 mois, plus une période supplémentaire de 48 mois cessant au décès ou à la retraite, si l'invalidité totale l'empêche d'exercer tout travail

3. Assurance maladie

Prime: payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés: coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des frais médicaux admissibles; honoraires de chiropraticien, massothérapeute et physiothérapeute, 80 % de 30\$/visite, maximum de 20 visites/année

4. Soins dentaires

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

Frais assurés: remboursement à 80 % des soins préventifs et traitements restaurateurs et à 50 % des traitements majeurs de restauration basés sur les tarifs de l'Association dentaire provinciale; remboursement maximum de 1 500\$/personne, y compris les personnes à charge

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

2

Novabus (Saint-Eustache)
et
Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB)
— CTC-FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — Matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (50) 76
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes: 28; hommes: 48
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnel, technique et bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2007
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2010

- **Date de signature:** 18 décembre 2007

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Commis CAP, commis paie et autres occupations

	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	599,25 \$ (583,21 \$)	615,73 \$	632,66 \$
max.	672,13 \$ (654,15 \$)	690,61 \$	709,60 \$

2. Acheteur, planificateur logistique et autres occupations, 46 salariés

	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	1 890,77 \$ 1 (866,93 \$)	1 915,27 \$	1 940,44 \$
max.	1 000,67 \$ 1 (973,89 \$)	1 028,19 \$	1 056,47 \$

3. Technicien concepteur mécanique, technicien concepteur électrique et autres occupations

	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009
	/sem.	/sem.	/sem.
min.	1 042,61 \$ (1 014,71 \$)	1 071,28 \$	1 100,74 \$
max.	1 168,41 \$ (1 168,41 \$)	1 200,54 \$	1 233,55 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009
2,5 % *	2,5 % *	2,4 % *

* Ou l'IPC applicable s'il y a lieu, soit le plus élevé des deux.

N.B. De plus, une prime d'efficacité opérationnelle égale à 0,25 % est payée les 1^{er} juillet 2007 et 1^{er} juillet 2008 respectivement. Le 1^{er} juillet 2009, la prime d'efficacité est égale à 0,35 %. Cette prime d'efficacité opérationnelle est incluse dans les taux de salaire.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 18 décembre 2007. Le montant est payé dans les 30 jours ouvrables suivant le 18 décembre 2007.

Boni de signature

Le salarié à l'emploi qui a terminé sa période de probation et qui est présent au travail, incluant le salarié en vacances le 18 décembre 2007, a droit à un montant de 750 \$. Ce montant est payé au plus tard 30 jours ouvrables après le 18 décembre 2007.

- **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2007

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2006 à décembre 2006 par rapport à celle de janvier 2005 à décembre 2005 excède 2,75 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,75 %.

2008 et 2009

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les taux de salaire sont majorés du pourcentage déterminé, s'il y a lieu, les 1^{er} juillet 2007, 1^{er} juillet 2008 et 1^{er} juillet 2009 respectivement.

• Primes

Soir: (0,65 \$) 1 \$/heure travaillée — entre 15 h et 1 h

Nuit: (1,30 \$) 1,40 \$/heure travaillée — entre 23 h et 8 h

Chef de groupe: 1,25 \$/heure normale et supplémentaire travaillée

Prime de disponibilité [N]: 1,50 \$/heure normale et supplémentaire travaillée — lorsque requis par l'employeur et considérant la nature de sa fonction

• Allocations

Lunettes de sécurité de prescription [N]: fournies par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité [N]: 150 \$/période de 12 mois — lorsque requis

• Jours fériés payés

6 jours/année plus une période de 8 jours pendant le temps des fêtes pour les années 2007 et 2008

6 jours/année plus une période de 9 jours pendant le temps des fêtes pour l'année 2009

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	9 %
20 ans	4 sem.	10 %
30 ans [N]	5 sem.	11 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée peut s'absenter du travail, sans solde, pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

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. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la salariée ou de l'enfant à naître exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial sans solde de la durée prescrite par le certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, à compter de la semaine de l'événement.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE - RQAP

La salariée permanente à la date d'accouchement et admissible au RQAP a droit à une indemnité égale à 6 journées de son salaire normal.

2. Congé de paternité

2 jours payés et un maximum de 3 jours supplémentaires sans solde, au salarié qui a terminé sa période de probation

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : maximum (700 \$) 800 \$/semaine

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 26,50 \$, 28,50 \$/sem. à compter du 1^{er} août 2007, 30,50 \$/sem. à compter du 1^{er} août 2008 et 32,50 \$/sem. à compter du 1^{er} août 2009 au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec ou dans une autre institution financière. Cette cotisation est versée chaque semaine, sauf pour les périodes où le salarié est en congé sans solde ou en mise à pied plus de 5 jours ouvrables. La contribution du salarié est sur une base volontaire.

**Sobeys Québec inc. (Cap-de-la-Madeleine)
et
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et
du commerce, local 599 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros — Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (87) 107
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes: 57; hommes: 50
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 1^{er} mai 2007
- **Échéance de la présente convention:** 1^{er} mai 2013
- **Date de signature:** 10 janvier 2008
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Emballeur

	13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010	9 janv. 2011	8 janv. 2012
min. /heure	8,00 \$ (7,94 \$)	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$
max. /heure	10,20 \$ ¹ (10,00 \$)	10,46 \$ ²	10,72 \$ ³	10,98 \$ ⁴	11,26 \$ ⁵

1. Après 6 000 heures + 6 mois.
2. Après 6 000 heures + 12 mois.
3. Après 6 000 heures + 18 mois.
4. Après 6 000 heures + 24 mois.
5. Après 6 000 heures + 30 mois.

2. Commis «A», commis «B» et autres occupations, 76 salariés

	13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010	9 janv. 2011	8 janv. 2012
min. /heure	8,05 \$ (7,81 \$)	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$
max. /heure	13,32 \$ ¹ (13,06 \$)	13,65 \$ ²	14,00 \$ ³	14,35 \$ ⁴	14,70 \$ ⁵

1. Après 6 000 heures + 60 mois.
2. Après 6 000 heures + 66 mois.
3. Après 6 000 heures + 72 mois.
4. Après 6 000 heures + 78 mois.
5. Après 6 000 heures + 84 mois.

3. Boucher

	13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010	9 janv. 2011	8 janv. 2012
min. /heure	8,00 \$ (7,75 \$)	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$
max. /heure	15,51 \$ ¹ (15,21 \$)	15,90 \$ ²	16,30 \$ ³	16,71 \$ ⁴	17,12 \$ ⁵

1. Après 7 800 heures + 66 mois.
2. Après 7 800 heures + 72 mois.
3. Après 7 800 heures + 78 mois.
4. Après 7 800 heures + 84 mois.
5. Après 7 800 heures + 90 mois.

Augmentation générale

13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010	9 janv. 2011	8 janv. 2012
2 %*	2,5 %*	2,5 %*	2,5 %*	2,5 %*

* Accordé sur le maximum de l'échelle salariale.

Boni de signature

Le salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle salariale de sa classification a droit à un boni de signature équivalant à 1,5 % du salaire qu'il a gagné pendant l'année 2007. Le montant est payé dans les 21 jours suivant le 10 janvier 2008 au salarié à l'emploi au moment du paiement.

Le salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle salariale de sa classification et le salarié dont le taux de salaire est supérieur au taux maximum de l'échelle salariale de sa classification ont droit respectivement à un boni de signature équivalant à 2 % du salaire gagné pendant l'année 2007. Le montant est payé dans les 21 jours suivant le 10 janvier 2008 au salarié à l'emploi au moment du paiement.

• **Primes**

Nuit: 0,80 \$/heure — entre 21 heures et 9 heures

Superviseur de caisse: 0,50 \$/heure

Remplacement: 0,50 \$/heure — salarié qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant 6 heures et plus au cours de la même semaine

Remplacement d'un gérant de rayon:

50 \$ minimum/sem. — salarié classifié assistant gérant de rayon qui remplace temporairement son gérant de rayon pour une semaine complète et plus

10 \$ minimum/j — salarié classifié assistant gérant de rayon qui remplace temporairement son gérant de rayon pour une journée complète et plus

Boni de Noël: le salarié a droit à un boni de Noël selon son ancienneté:

Ancienneté	Indemnité*
1 an	0,50 %
2 ans	0,75 %
3 ans	1,00 %

* L'indemnité correspond à un pourcentage du salaire total gagné par le salarié au cours des 26 périodes complètes de paie, soit un total de 52 semaines précédant le 2^e samedi de novembre.

• **Allocations**

Chaussures de sécurité: (70 \$) 80 \$ ^{1^{er} janv. 2010} 90 \$ maximum/année

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

• **Jours fériés payés**

7 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours/année

Les jours sont non monnayables et doivent être utilisés.

N.B. Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié ainsi que pour chaque congé mobile par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire total gagné au cours des 12 mois précédant le congé.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui prend fin au plus tard 70 semaines après la fin de la grossesse.

- 2. **Congé de naissance**

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

N.B. Ce congé s'applique également lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse.

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime actuel est maintenu en vigueur.

- 1. **Congés de maladie**

Le ou vers le 15 janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à 40 heures de congé.

Les heures non utilisées sont payées au salarié le ou vers le (1^{er} février) 15 décembre de chaque année au taux normal en vigueur au moment du paiement.

- 2. **Régime de soins dentaires**

Prime : l'employeur verse 0,17 \$/heure travaillée/salarié à la caisse du régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec

- 3. **Régime de retraite**

Le régime actuel est maintenu en vigueur.

**Super C, une division de Metro Richelieu inc. (LaSalle)
et
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — Aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 57

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 27; hommes : 30

- **Statut de la convention:** première convention

- **Catégorie de personnel:** commerce

- **Échéance de la présente convention:** 9 janvier 2011

N.B. Les parties conviennent de recourir à la procédure du renouvellement de la présente convention collective pour une période de 3 ans se terminant le 9 janvier 2014.

Les parties conviennent de négocier l'ensemble des articles de la convention collective pour la période 2011-2014 et de recourir à la formule d'arbitrage pour régler tout différend concernant les salaires.

- **Date de signature:** 10 janvier 2008

- **Durée normale du travail**

4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

- Salariés à temps partiel**

maximum 5 jours/sem., maximum 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Préposé au service

	13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010
/heure			
min.	8,00 \$	8,10 \$	8,20 \$
max.	9,05 \$ ¹	9,25 \$ ²	9,45 \$ ³

- 1. Après 4 550 heures travaillées + 18 mois.
 - 2. Après 4 550 heures travaillées + 24 mois.
 - 3. Après 4 550 heures travaillées + 30 mois.

2. Commis à la caisse, commis aux viandes et autres occupations, 45 salariés

	13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010
/heure			
min.	8,25 \$	8,35 \$	8,45 \$
max.	11,25 \$ ¹	11,50 \$ ²	11,75 \$ ³

- 1. Après 4 550 heures travaillées + 48 mois.
 - 2. Après 4 550 heures travaillées + 54 mois.
 - 3. Après 4 550 heures travaillées + 60 mois.

- 3. Assistant gérant viandes

	13 janv. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010
/heure			
min.	11,00 \$	11,15 \$	11,30 \$
max.	15,60 \$ ¹	15,90 \$ ¹	16,25 \$ ¹

- 1. Après 4 550 heures travaillées + 42 mois.

N.B. Il existe un système de boni de performance.

- Augmentation générale**

- 11 janv. 2009 10 janv. 2010**

0,10 \$/heure 0,10 \$/heure

- Boucher**

- 11 janv. 2009 10 janv. 2010**

entre 0,15 \$/heure et 0,25 \$/heure entre 0,15 \$/heure et 0,25 \$/heure

- Assistant gérant épicerie/fruits-légumes/service/boulangerie**

- 11 janv. 2009 10 janv. 2010**

entre 0,15 \$/heure et 0,30 \$/heure entre 0,15 \$/heure et 0,25 \$/heure

Assistant gérant viandes

11 janv. 2009	10 janv. 2010
entre 0,15 \$/heure et 0,30 \$/heure	entre 0,15 \$/heure et 0,35 \$/heure

• Primes

Nuit: 0,75 \$/heure — entre 21 h et 9 h

Maître boucher: 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité: fournies par l'employeur — boucher, commis des viandes, commis emballage des viandes, commis épicerie, commis fruits et légumes, commis boulangerie et préposé au service qui ont complété leur période de probation

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

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

À compter du 1^{er} février 2008, le salarié régulier qui a terminé sa période de probation et qui a complété 3 mois de service continu ainsi que le salarié à temps partiel à pleine disponibilité admissible qui a terminé sa période de probation et qui a complété un an de service continu doivent adhérer au régime d'assurance groupe offert par l'employeur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à 1 heure par 40 heures normales travaillées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente sans excéder 40 heures de congés de maladie.

Les heures non utilisées sont payées au salarié le ou avant le 1^{er} février suivant au taux de salaire normal au moment du paiement.

2. Assurance salaire

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

N.B. Le salarié à temps partiel à pleine disponibilité admissible bénéficie seulement de l'assurance salaire de courte durée.

3. Soins dentaires

Cotisation: à compter du 20 janvier 2008, l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée/salarié, et ce, à la fiducie du régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

4. Régime de retraite

Cotisation: à compter du 18 janvier 2009, l'employeur contribue pour un montant de 0,25\$/heure travaillée/salarié à la fiducie du régime de retraite de fiducie des employés de commerce du Canada. À compter du 17 janvier 2010, la contribution de l'employeur sera de 0,30 \$/heure travaillée/salarié.

9

5

La Société des établissements de plein air du Québec Parc aquarium du Québec et Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.

• **Secteur d'activité de l'employeur:** services de l'administration provinciale

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 123

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes: 63; hommes: 60

• **Statut de la convention:** première convention

• **Catégorie de personnel:** services

• **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2012

• **Date de signature:** 29 novembre 2007

• Durée normale du travail

Personnel administratif et de bureau

7 heures/j, 35 heures/sem.

Personnel d'opération

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Commis service à la clientèle et hôte

	29 nov. 2007	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
début	/heure 9,71 \$	/heure 9,81 \$	/heure 9,91 \$	/heure 10,01 \$
éch. 9	13,81 \$	13,95 \$	14,09 \$	14,23 \$

2. Guide animalier/animation et autres occupations, 16 salariés

	29 nov. 2007	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
début	/heure 14,01 \$	/heure 14,15 \$	/heure 14,29 \$	/heure 14,43 \$
éch. 9	19,94 \$	20,14 \$	20,34 \$	20,54 \$

3. Secrétaire administratif

	29 nov. 2007	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
début	/heure 14,69 \$	/heure 14,84 \$	/heure 14,99 \$	/heure 15,14 \$
éch. 9	20,91 \$	21,12 \$	21,33 \$	21,54 \$

Augmentation générale

1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011 1^{er} janv. 2012

1 % 1 % 1 %

N.B. Le salarié à l'emploi le 29 novembre 2007, à l'exception du salarié à pourboires, est intégré dans l'échelle de salaires prévue dans la convention.

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 29 novembre 2007 reçoit, pour les heures payées durant la période du 4 mai 2006 au 3 mai 2007, un montant de 2 % de son taux de salaire en vigueur le 28 novembre 2007.

- **Primes**

Disponibilité: 1 heure/période de 8 heures de disponibilité

Assistant agent de plongée: 600 \$/année

Plongeur en chef: 500 \$/année

Plongeur: 350 \$/année

- **Allocations**

Uniformes et vêtements spéciaux: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés personnels**

4 jours/année maximum, au prorata du nombre de jours travaillés au cours d'une année

Les jours non utilisés au 31 mars sont reportés à l'année financière suivante.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
5 ans	15 jours	6 %
7 ans	20 jours	8 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement, comprenant le jour de l'accouchement.

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Toutefois, le congé est simultané à la période de versement des prestations et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement desdites prestations.

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.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé spécial lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger

au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter pour des visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé, attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité dont la durée est indiquée par un certificat médical.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pendant les 21 semaines de son congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI (RAE)

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit pour chacune des semaines du délai de carence à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire; pour chacune des semaines qui suivent, elle a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

2. Congé de naissance

5 jours payés

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines consécutives qui doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité dont la durée est indiquée par un certificat médical.

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé d'adoption dont la durée est indiquée par un certificat médical.

La ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

La ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir.

SALARIÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI (RAE)

La ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf l'assurance salaire de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié

La part de l'employeur sert à défrayer, dans l'ordre, l'assurance salaire de courte durée, l'assurance santé, l'assurance mortalité ou mutilation accidentelle, l'assurance vie et, s'il en reste, l'assurance vie des personnes à charge.

La part du salarié sert à défrayer, dans l'ordre, l'assurance salaire de longue durée et, s'il en reste, l'assurance vie des personnes à charge, l'assurance vie, l'assurance mortalité ou mutilation accidentelle et l'assurance santé.

1. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

6

L'Université de Montréal
et
Le Syndicat des employés de l'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, SCFP
— FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (286) 260
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 31; hommes : 229
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** métiers, services et techniques

- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2006

- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2010

- **Date de signature :** 20 novembre 2007

- **Durée normale du travail**
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.

• Salaires

1. Gardien, gardien de stationnement et préposé aux régies, 128 salariés

	1 ^{er} déc. 2006	1 ^{er} déc. 2007	1 ^{er} déc. 2008
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,96 \$ (15,61 \$)	16,36 \$	16,77 \$
éch. 3	16,91 \$ (16,54 \$)	17,33 \$	17,76 \$

2. Technicien en systèmes électriques

	1 ^{er} déc. 2006	1 ^{er} déc. 2007	1 ^{er} déc. 2008
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	20,16 \$ (19,72 \$)	20,66 \$	21,18 \$
éch. 10	26,32 \$ (25,73 \$)	26,98 \$	27,65 \$

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2006	1 ^{er} déc. 2007	1 ^{er} déc. 2008
2,25 %	2,50 %	2,50 %

1^{er} déc. 2009

même pourcentage que celui consenti dans les secteurs public et para public pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011, plus 0,75 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 20 novembre 2007 et le salarié retraité depuis le 1^{er} décembre 2006 ont droit à la rétroactivité des salaires, s'il y a lieu, pour la période du 1^{er} décembre 2006 au 20 novembre 2007, et ce, au prorata des heures payées. Le paiement des montants dus est effectué dans les 45 jours ouvrables suivant le 20 novembre 2007.

• Primes

1^{er} déc. 2007 1^{er} déc. 2008

Soir : (0,60 \$) 0,62 \$/heure 0,64 \$/heure 0,66 \$/heure
– salarié dont la moitié et plus de ses heures normales de travail se situent entre 15 h et 24 h

À compter du 1^{er} décembre 2009, la prime est majorée du pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire.

Nuit : prime établie comme suit, selon l'ancienneté, pour chaque heure effectivement travaillée :

Ancienneté	Prime
0 à 5 ans	11 % du taux horaire normal
5 à 10 ans	12 % du taux horaire normal
10 ans et plus	14 % du taux horaire normal

– salarié dont la moitié et plus de ses heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

Samedi : 25 % du taux de salaire normal

Dimanche : 50 % du taux de salaire normal

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

Chef d'équipe et/ou d'atelier:

(0,79 \$) 0,83 \$/heure
 – salarié du groupe métiers et services désigné pour agir de façon continue et régulière ou de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier

	1^{er} déc. 2007	1^{er} déc. 2008
	0,85 \$/heure	0,87 \$/heure

À compter du 1^{er} décembre 2009, la prime est majorée du pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire.

• Allocations

Uniformes et vêtements spéciaux: fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

15 jours/année

• Congés personnels

2 jours/année maximum

• Congés annuels payés

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

• 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. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le congé doit débuter au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà de la date de début du congé de maternité prévu.

La salariée a droit à un congé payé jusqu'à concurrence de 4 jours pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées 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 dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au RQAP a droit, à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, à une indemnité égale à 93 % de son salaire normal pour les 2 premières semaines; à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire normal et les prestations reçues du RQAP pendant qu'elle reçoit lesdites prestations; à 93 % de son salaire normal pour la période qui suit jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

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

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a également droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines continues.

Le salarié qui a accumulé 5 semaines de service avant le début de son congé de paternité a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des prestations du RQAP, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire normal et le taux hebdomadaire de prestations du RQAP.

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

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives. Ce congé peut être réparti entre les deux conjoints et doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant. La ou le salarié a droit aux mêmes indemnités que celles prévues au congé de maternité.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec pour adopter un enfant autre que celui de son conjoint obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement ou, le cas échéant, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 20 semaines a droit à 5 jours payés.

SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

La ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé d'adoption et qui est admissible au RQAP a droit, à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, à une indemnité égale à 93 % de son salaire normal pour les 2 premières semaines; à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire normal et les prestations reçues du RQAP pendant qu'elle ou il reçoit lesdites prestations; à 93 % de son salaire normal pour la période qui suit jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RQAP

La ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire normal pour une durée de 10 semaines.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime comprenant une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Au 1er juin de chaque année, le salarié à temps complet a droit à un crédit annuel de congés de maladie non cumulatifs et monnayables correspondant au nombre d'heures de la semaine normale de travail.

Le solde du crédit annuel de congés de maladie est monnayé au salarié à la fin de chaque exercice financier. Cependant, au lieu d'être monnayé, le solde non utilisé peut faire l'objet d'une remise en temps au cours de l'année financière suivante.

2. Assurance salaire

Prime: payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation: 85 % du salaire normal pour une période maximale de 17 semaines

Début: 2^e jour d'absence

LONGUE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire normal jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début: à la 18^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

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

4. Soins dentaires

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

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

• **Catégorie de personnel:** service

• **Échéance de la convention précédente:** 31 juillet 2007

• **Échéance de la présente convention:** 31 juillet 2012

• **Date de signature:** 21 décembre 2007

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

• **Salaires**

1. Préposé aux bénéficiaires, accompagnatrice et autres occupations, 32 salariés

	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,30 \$ (9,01 \$)	9,46 \$	9,63 \$	9,80 \$
max.	11,43 \$ (10,30 \$)	11,63 \$	11,84 \$	12,04 \$

1^{er} août 2011 1^{er} août 2012

	/heure	/heure
	9,97 \$	10,14 \$
	12,25 \$	12,47 \$

2. Infirmière

	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	16,75 \$ (16,77 \$)	17,04 \$	17,34 \$	17,64 \$
max.	20,59 \$ (17,43 \$)	20,95 \$	21,32 \$	21,69 \$

1^{er} août 2011 1^{er} août 2012

	/heure	/heure
	17,95 \$	18,27 \$
	22,07 \$	22,46 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010
variable		1,7 %	1,8 %	1,7 %
1^{er} août 2011 1^{er} août 2012				
	1,7 %	1,8 %		

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées pendant la période du 1^{er} août 2007 au 21 décembre 2007. La rétroactivité est versée au salarié avant le 1^{er} janvier 2008.

• **Primes**

Nuit: (0,35 \$) 0,70 \$/heure

Fin de semaine: (0,35 \$) 0,50 \$/heure — samedi 0h à dimanche 24h

Entraînement: (0,35 \$) 0,50 \$/heure

Chef d'équipe: 0,50 \$/heure

• **Allocations**

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque requis

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

7

**Les Entreprises Symel inc. (Joliette)
et
Le Syndicat québécois des employées et employés
de service, local 298 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (79) 79
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes: 69; hommes: 10
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Jours fériés payés**

9 jours/année

- **Congés mobiles** **[N]**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
7 ans [N]	3 sem.	7 %
10 ans	(3) 4 sem.	(7 %) 8 %
15 ans	(4) 5 sem.	(8 %) 10 %

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde.

- 2. Congé de naissance**

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

- 3. Congé d'adoption**

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

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

- 4. Congé parental**

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

N.B. La durée maximale du congé parental et du congé de maternité combinés est de 50 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

- 1. Congés de maladie**

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à une banque de congés de maladie annuelle selon le tableau suivant:

21 déc. 2007 **1^{er} janv. 2008** **1^{er} janv. 2009**

(2) 3 jours 4 jours 5 jours

Les jours sont cumulables jusqu'à un maximum de 10 jours/année. Les jours excédentaires sont payés au salarié sur le dernier dépôt de paie de l'année en cours.

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 sur le travail composée de Julie Giguère, Isabelle Simard et Céline Turcotte, sous la supervision de Gilles Fleury.