

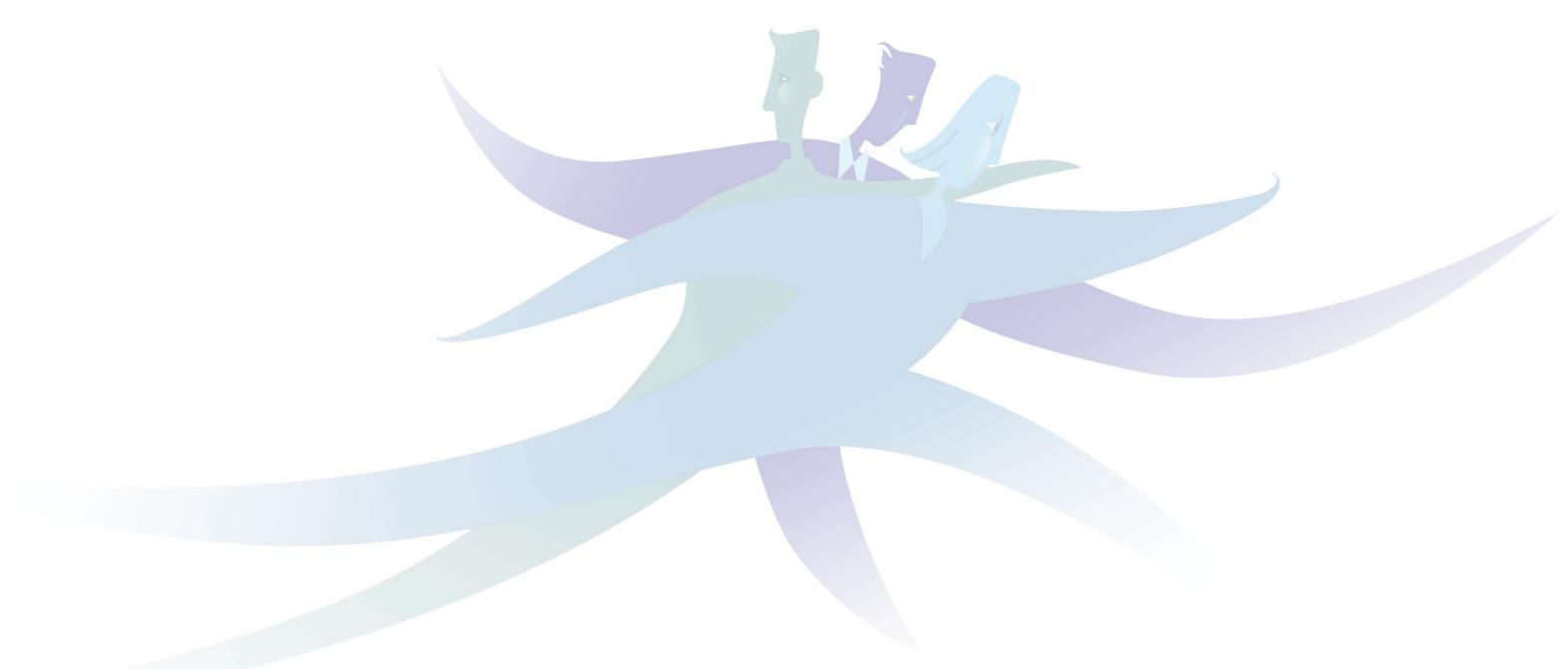
Information statistique sur le travail

*Information statistique tirée du système de collecte
de données du ministère du Travail du Québec*

Les ententes négociées

Résumés de certaines conventions collectives récentes, présentés par secteur
d'activité économique, et signées ces derniers mois par des unités de négociation
de 50 salariés ou plus 2

Notes techniques et crédits 21



Les ententes négociées

Résumés de certaines conventions collectives récentes, répartis par secteur d'activité et signés ces derniers mois par des unités de négociation de 50 salariés ou plus (2008-09-16).

Avertissement — Il est important de préciser que toutes les conventions collectives de 50 salariés ou plus déposées récemment au ministère du Travail ne font pas nécessairement l'objet de résumés.

À noter également que 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
EXPLOITATION FORESTIÈRE ET SERVICES FORESTIERS Les Entreprises d'Émondage L.D.L. inc. (Province de Québec)	La Fraternité provinciale des ouvriers en électricité, local 1676 — FTQ	1	4
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport) Racan Carrier (Laval)	L'Union des employés des industries diverses et connexes à la construction, Teamsters, local 1791 — FTQ	2	4
Supermétal Québec inc. (Saint-Romuald)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 509 — FTQ	3	5
MATÉRIEL DE TRANSPORT Héroux Devtek division trains d'atterrissage, Hochelaga Aérospatiale inc., une division de Devtek Aérospatiale, une filiale d'Héroux Devtek inc. (Laval)	Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1758, affilié au district 11 — FTQ	4	7
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES Thomas & Betts Fabrication inc., usine Saint-Jean-sur-Richelieu, secteur Iberville	Le Syndicat des métallos, local 3953 — FTQ	5	9
AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL Réno-Dépôt (Montréal)	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ	6	10

Employeur	Syndicat	N°	Page
Réno Dépôt inc. (Sainte-Dorothée)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 502 — FTQ	7	11
SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE			
La Société de développement des entreprises culturelles SODEC (Montréal)	Le Syndicat des employés de la SODEC Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858 — FTQ	8	13
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Rouyn-Noranda	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 348 — FTQ	9	15
La Ville de Trois-Rivières	L'Association des policiers et pompiers de la Ville de Trois-Rivières inc.	10	16
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
La corporation des services d'ambulance du Québec (CSAQ)	Le Syndicat des travailleurs unis du Québec (S.T.U.Q.) section locale 9-1-1	11	18
NOTES TECHNIQUES			21

**Les Entreprises d'Émondage L.D.L. inc. (Province de Québec)
et
La Fraternité provinciale des ouvriers en électricité,
local 1676 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** exploitation forestière et services forestiers
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (58) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 100
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services forestiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2010
- **Date de signature:** 22 avril 2008
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Apprenti élagueur

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

/heure	/heure	/heure
15,23 \$ (14,79 \$)	15,69 \$	16,16 \$

2. Élagueur certifié, 60 % des salariés

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

/heure	/heure	/heure
21,15 \$ (20,53 \$)	21,78 \$	22,43 \$

Augmentation générale

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

3 %	3 %	3 %
-----	-----	-----

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2008 au 22 avril 2008. La rétroactivité est versée dans les 21 jours suivant le 22 avril 2008.

- **Prime**
Chef d'équipe: 13 % du salaire gagné
- **Allocations**
Bottes de travail: 0,25 \$/heure – salarié qui a complété sa période de probation
Équipement de sécurité: fourni et remplacé par l'employeur selon les modalités prévues
Vêtements de travail: fournis par l'employeur selon les modalités prévues – salarié qui a terminé sa période de probation

Lunettes de sécurité de prescription: (150 \$) 200 \$/24 mois

- **Jours fériés payés**
13 jours/année
- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	11 %
4 ans	10 jours	12 %
8 ans	15 jours	14 %
15 ans	20 jours	14 %
20 ans	25 jours	14 %

N.B. La rémunération des jours fériés payés est incluse dans l'indemnité des congés annuels payés.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

3 jours payés

2. Congé d'adoption

3 jours payés

3. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: l'employeur paie (1 \$) 1,10 \$/heure travaillée/salarié, 1,20 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009 et 1,30 \$ au 1^{er} janvier 2010.

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant égal à (1,90 \$) 2 \$/ heure travaillée/salarié, 2,10 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009 et 2,20 \$ au 1^{er} janvier 2010.

Racan Carrier (Laval)

et

L'Union des employés des industries diverses et connexes à la construction, Teamsters, local 1791 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – Fabrication des produits métalliques, sauf la machinerie et le matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (125) 105
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2; hommes: 103
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 7 octobre 2007

- **Échéance de la présente convention :** 10 octobre 2010
- **Date de signature :** 20 mars 2008
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Assembleur 4, 64 salariés

	8 oct. 2007	5 oct. 2008	4 oct. 2009
	/heure	/heure	/heure
début	11,22 \$ (11,00 \$)	11,44 \$	11,79 \$
après 36 mois	13,23 \$ (12,97 \$)	13,49 \$	13,90 \$

2. Maintenance 1

	8 oct. 2007	5 oct. 2008	4 oct. 2009
	/heure	/heure	/heure
	21,04 \$ (20,63 \$)	21,46 \$	22,10 \$

Augmentation générale

	8 oct. 2007	5 oct. 2008	4 oct. 2009
	2 %	2 %	3 %

- **Primes**

Soir : (0,70 \$) 0,80 \$/heure 5 oct. 2008 0,85 \$/heure 4 oct. 2009 0,90 \$/heure

Chef de groupe : 1 \$/heure

- **Allocations**

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

Bottines de sécurité : (100 \$) 110 \$/année – salarié qui a terminé sa période de probation

Lunettes de sécurité de prescription : (60 \$) 65 \$/année ou 130 \$/2 ans – pour l'achat de lentilles calibrées

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles** **N**

1 jour/année 5 oct. 2008 2 jours/année – salarié qui a terminé sa période de probation

Le ou les jours non utilisé sont payés durant la semaine de paie suivant le 5 octobre 2008 pour la 1^{re} année de la convention collective, la semaine de paie suivant le 4 octobre 2009 pour la 2^e année de la convention collective et la semaine de paie suivant le 10 octobre 2010 pour la 3^e année de la convention collective.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
5 ans	15 jours	6 %
11 ans	20 jours	8 %
16 ans	25 jours	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 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié permanent qui a complété 6 mois de travail consécutifs paient respectivement (0,49 \$) 0,55 \$/heure travaillée, 0,60 \$ à compter du 5 octobre 2008 et 0,66 \$ au 4 octobre 2009.

3

**Supermétal Québec inc. (Saint-Romuald)
et**

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 509 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – Fabrication des produits métalliques, sauf la machinerie et le matériel de transport

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (60) 152

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 3; hommes : 149

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2008

- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2014

- **Date de signature :** 16 avril 2008

- **Durée normale du travail**

1^{er} quart de jour

8 heures/jour, 40 heures/sem.

2^e quart de soir

5 jours/sem., (40 heures) 39 heures 20 minutes/sem., payées 40 heures

3^e quart de nuit

5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

Quart de fin de semaine

10 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide atelier

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
début	/heure 11,37 \$ (11,12 \$)	/heure 11,63 \$	/heure 11,89 \$	/heure 12,16 \$
après 6 ans	14,69 \$ (14,37 \$)	15,02 \$	15,36 \$	15,71 \$
1^{er} mai 2012	1^{er} mai 2013			
/heure	/heure			
12,43 \$	12,71 \$			
16,06 \$	16,42 \$			

2. Assembleur classe 3, 18 salariés

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
début	/heure 15,35 \$ (15,01 \$)	/heure 15,70 \$	/heure 16,05 \$	/heure 16,41 \$
après 6 ans	18,41 \$ (18,00 \$)	18,82 \$	19,24 \$	19,67 \$
1^{er} mai 2012	1^{er} mai 2013			
/heure	/heure			
16,78 \$	17,16 \$			
20,11 \$	20,56 \$			

3. Assembleur classe 1

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
début	/heure 18,73 \$ (18,32 \$)	/heure 19,15 \$	/heure 19,58 \$	/heure 20,02 \$
après 6 ans	20,46 \$ (20,01 \$)	20,92 \$	21,39 \$	21,87 \$
1^{er} mai 2012	1^{er} mai 2013			
/heure	/heure			
20,47 \$	20,93 \$			
22,36 \$	22,86 \$			

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
2,25 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %
1^{er} mai 2012	1^{er} mai 2013		
2,25 %	2,25 %		

Montant forfaitaire

Un montant de 0,05 \$/heure est versé au salarié pour les heures travaillées pour la période entre le 7 mai 2007 et le 2 mai 2008. Cette somme est payable avant la fin de mai 2008.

• Indemnité de vie chère **N**

Référence: Statistique Canada, IPC Province de Québec, 2002 = 100

Indice de base: 2009 – avril 2008
2010 – avril 2009
2011 – avril 2010
2012 – avril 2011
2013 – avril 2012

Mode de calcul

2009

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2009 par rapport à celui d'avril 2008 est supérieur à 2,25 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2010, 2011, 2012 et 2013

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé est versé dans la 4^e semaine de mai 2009, 2010, 2011, 2012 et 2013 respectivement.

• Primes

Quart de soir et de nuit: 0,70 \$/heure normale travaillée – salarié qui a complété sa période de probation

Quart de fin de semaine: 2 \$/heure normale travaillée – salarié qui a complété sa période de probation

Chef d'équipe: 0,50 \$/heure, cette prime est payée pour tout le quart de travail

(Vérificateur) Vérificateur dimensionnel: 0,50 \$/heure, cette prime est payée pour tout le quart de travail

Inspecteur visuel de soudure **N:** 0,10 \$/heure, cette prime est payée pour tout le quart de travail

Formateur spécifique: 0,25 \$/heure – salarié qui est assigné à donner de la formation spécifique

• Allocations

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

Costume d'hiver: 0,15 \$/heure normale travaillée entre le 15 octobre et le 15 avril – salarié qui travaille régulièrement à l'extérieur, soit les hommes de cours, les opérateurs de scies, les préposés aux connexions ainsi que les chefs d'équipe de la peinture, des connexions et de l'usine B

Pour les salariés autres que ceux affectés régulièrement à ces opérations, la prime est payée seulement pour les heures effectivement travaillées à l'extérieur de l'usine.

Bottes de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur au besoin

• Jours fériés payés

8 jours/année – salarié qui a 3 mois d'ancienneté à la veille du congé férié

10 jours/année – salarié qui a 1 an d'ancienneté à la veille du congé férié

12 jours/année – salarié qui a 2 ans d'ancienneté à la veille du congé férié

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
3 ans	2 sem.	6,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
8 ans	3 sem.	7,5 %
10 ans	4 sem.	7,5 %
12 ans	4 sem.	9,0 %
15 ans	4 sem.	10,0 %
25 ans N	5 sem.	10,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde – salarié qui a terminé sa période de probation

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde – salarié qui a terminé sa période de probation

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Assurance vie

Indemnité:

- salarié: 2 fois le salaire annuel arrondi au multiple supérieur de 1 000 \$ s'il n'est pas déjà un multiple de 1 000 \$
- mort accidentelle et mutilation: un montant égal à celui de la garantie vie de l'employé
- conjoint: 5 000 \$
- enfant: 3 000 \$ – plus de 24 heures et moins de 22 ans
- enfant: 3 000 \$ – plus de 22 ans, mais moins de 25 ans, si étudiant et dépendant de l'employé

2. Congés de maladie et/ou personnels

- 1 jour/année – salarié qui a terminé sa période de probation et qui a moins de 3 ans d'ancienneté
- 2 jours/année – salarié qui a 3 ans d'ancienneté
- 3 jours/année – salarié qui a 5 ans d'ancienneté

Le salarié doit également avoir travaillé au moins 1 000 heures durant l'année de référence précédente.

Les congés non utilisés sont payables ou cumulables, jusqu'à un maximum de 5 jours pour la durée de la convention collective.

3. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation: 60 % du salaire mensuel, jusqu'à un maximum de 2 000 \$, sans preuve d'assurabilité, jusqu'à l'âge de 65 ans

Début: à compter de la 17^e semaine

4. Assurance maladie

Frais assurés: coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des frais de médicaments et paramédicaux après une franchise de 50 \$/année/protection individuelle ou 100 \$/année/protection familiale; remboursement des frais des professionnels de la santé jusqu'à un maximum de 350 \$/année/protection

5. Régime de retraite

Le salarié qui a plus de 3 ans d'ancienneté au 1^{er} mai et qui a travaillé 1 000 heures durant l'année de convention précédente, peut contribuer à un ou des REER collectifs immobilisés ainsi qu'au Fonds de solidarité FTQ. La contribution de l'employeur est calculée selon le tableau suivant:

Année de contribution	Contribution de l'employeur
1 ^{er} janvier 2008	25 % de la contribution horaire du salarié, maximum 0,30 \$/heure
1 ^{er} janvier 2009	25 % de la contribution horaire du salarié, maximum 0,30 \$/heure
1 ^{er} janvier 2010	25 % de la contribution horaire du salarié, maximum 0,30 \$/heure
1 ^{er} janvier 2011	30 % de la contribution horaire du salarié, maximum 0,35 \$/heure
1 ^{er} janvier 2012	30 % de la contribution horaire du salarié, maximum 0,35 \$/heure
1 ^{er} janvier 2013	30 % de la contribution horaire du salarié, maximum 0,35 \$/heure

Héroux Devtek division trains d'atterrissage, Hochelaga Aérospatiale inc., une division de Devtek Aérospatiale, une filiale d'Héroux Devtek inc. (Laval) et

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1758, affiliée au district 11 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – Matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (97) 132
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 20; hommes: 112
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2011
- **Date de signature:** 18 avril 2008
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Quart de nuit 3^e équipe**
7 heures/jour, payées pour 8 heures
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/jour, 36 heures/sem. payées pour 40 heures

• Salaires

1. Manœuvre N

	30 déc. 2007	28 déc. 2008	27 déc. 2009
début	/heure 15,21 \$	/heure 15,65 \$	/heure 16,12 \$
après 48 mois	17,43 \$	17,94 \$	18,48 \$
2 janv. 2011			
	/heure 16,62 \$		19,05 \$

2. Machiniste, rectifieuse et autres occupations, 65 salariés

	30 déc. 2007	28 déc. 2008	27 déc. 2009
début	/heure 15,92 \$ (15,49 \$)	/heure 16,38 \$	/heure 16,87 \$
après 60 mois	22,25 \$ (21,64 \$)	22,90 \$	23,59 \$
2 janv. 2011			
	/heure 17,39 \$		24,32 \$

3. Mécanicien, électricien et autres occupations

	30 déc. 2007	28 déc. 2008	27 déc. 2009
	/heure	/heure	/heure
début	17,31 \$ (16,84 \$)	17,81 \$	18,34 \$
après 60 mois	22,25 \$ (21,64 \$)	22,90 \$	23,59 \$

2 janv. 2011

/heure
18,91 \$
24,32 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

30 déc. 2007	28 déc. 2008	27 déc. 2009	2 janv. 2011
2,8 %	2,9 %	3 %	3,1 %

Boni de fidélisation

Le salarié à l'emploi le 31 décembre 2010 aura droit à un boni de fidélisation d'un montant maximum de 500 \$ brut. Le montant sera versé à la première paie de février 2011. Le salarié qui prendra sa retraite entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2010 recevra le montant maximum, soit 500 \$ sur son dernier chèque de paie.

- **(Indemnité de vie chère ^R)**

- **Primes**

Soir: 0,90 \$/heure

Fin de semaine: (0,25 \$) 0,30 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure

Entraîneur ^N: 0,50 \$/heure

Inspection NDT ^N: 0,25 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité: 130 \$/année et remplacées au besoin

Lunettes de sécurité: fournies par l'employeur et remplacées à tous les 2 ans ou au besoin selon les modalités prévues

Outils: remplacés au besoin

Manteau d'hiver ^N: fourni par l'employeur – salarié du secteur réception/expédition et du secteur entretien

- **Jours fériés payés**

(10) 11 jours/année

14 jours/année – salarié qui, dans l'année civile, atteint 25 ans de service ^N

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle a droit au congé de maternité prévu.

La salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée prescrite par le certificat médical.

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée à 75 % par l'employeur

1. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement des frais paramédicaux, maximum (1 000 \$) 500 \$/année civile; honoraires de physiothérapeute, maximum 750 \$/année civile; honoraires de massothérapeute, maximum 300 \$/année civile

2. Soins dentaires

Frais assurés: maximum 1 250 \$/année civile

3. Soins oculaires

Frais assurés: remboursement des lunettes, maximum 125 \$/période de 24 mois pour les adultes et maximum 100 \$/période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans

4. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié paient respectivement un minimum de 1 % des gains du salarié, maximum 3 %, un minimum de 2 %, maximum 3,25 % à compter du 27 décembre 2009 et un minimum de 2,5 %, maximum 3,5 % au 2 janvier 2011.

5

Thomas & Betts Fabrication inc., usine Saint-Jean-sur-Richelieu, secteur Iberville et Le Syndicat des métallos, local 3953 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – Produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (100) 135
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 52; hommes: 83
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2013
- **Date de signature:** 27 mars 2008
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Assemblage bas volume, assemblage chemins de câbles et autres occupations

	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011
min.	/heure 12,30 \$ (12,00 \$)	/heure 12,75 \$	/heure 13,25 \$	/heure 13,79 \$
max.	15,30 \$ (15,00 \$)	15,75 \$	16,25 \$	16,79 \$

1^{er} fév. 2012

/heure
14,40 \$
17,40 \$

2. Opérateur de relève, opérateur monteur bas volume et autres occupations, 22 salariés

	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011
min.	/heure 16,08 \$ (15,83 \$)	/heure 16,48 \$	/heure 16,93 \$	/heure 17,42 \$
max.	20,04 \$ (19,79 \$)	20,44 \$	20,89 \$	21,38 \$

1^{er} fév. 2012

/heure
17,98 \$
21,94 \$

3. Services techniques électromécanicien licence « C »

	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011
min.	/heure 20,61 \$ (20,36 \$)	/heure 21,01 \$	/heure 21,46 \$	/heure 21,95 \$
max.	25,70 \$ (25,45 \$)	26,10 \$	26,55 \$	27,04 \$

1^{er} fév. 2012

/heure
22,51 \$
27,60 \$

Augmentation générale

1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011	1 ^{er} fév. 2012
0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,49 \$/heure	0,56 \$/heure	0,25 \$/heure

Assemblage bas volume, assemblage haut volume/barres de soutien/mâts électriques et assemblage chemins de câbles

1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011	1 ^{er} fév. 2012
0,30 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,54 \$/heure	0,61 \$/heure

Opérateur monteur préparations des raccords/support métalliques et accessoires, opérateur monteur bas volume, opérateur monteur transformation du métal en feuilles, opérateur de relève, préposé services techniques ajusteurs/monteur, préposé services techniques électromécanicien, préposé services techniques électronique, préposé services techniques machiniste/monteur et préposé services techniques mécanicien

1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011	1 ^{er} fév. 2012
0,25 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,49 \$/heure	0,56 \$/heure

• Primes

Soir: (0,70 \$) 0,75 \$/heure

Nuit: (0,85 \$) 1 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure

Opérateur junior niveau « C »: 0,60 \$/heure – salarié qui effectue l'opération de soudeuse par points des boîtiers métalliques dans le bas volume et salarié qui effectue l'opération dos à dos

• Allocations

Souliers de sécurité: 1 paire/année, maximum (120 \$) 140 \$ + taxes

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

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année – salarié qui a complété sa période de probation

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem. + 1 jour	4,4 %
4 ans	3 sem. + 1 jour	6,4 %
9 ans	4 sem. + 1 jour	8,4 %
15 ans N	4 sem. + 2 jours	8,8 %
16 ans N	4 sem. + 3 jours	9,2 %
17 ans N	4 sem. + 4 jours	9,6 %
18 ans N	5 sem.	10,0 %
19 ans	5 sem. + 1 jour	10,4 %
(29) 25 ans (5 sem. + 1 jour)	6 sem. + 1 jour	12,4 %

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance salaire, une assurance maladie, une assurance vie et une assurance dentaire.

Prime : payée à 60 % par l'employeur

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant équivalent à (3 %) 3,5 % du salaire du salarié, 4 % au 1^{er} février 2009, 4,5 % au 1^{er} février 2010 et 5 % au 1^{er} février 2011.

La participation du salarié est optionnelle après un an de service et devient obligatoire après 2 ans de service.

6

Réno-Dépôt (Montréal) et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerces de détail – Autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (300) 213
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 47 % ; hommes : 53 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} février 2013
- **Date de signature :** 5 mai 2008
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
Salarié 30-40 heures
4 jours/sem., 30 à 40 heures/semaine

Salarié à temps partiel

maximum 10 heures/jour, minimum 8 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'entrepôt et préposé au service

	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011	1 ^{er} fév. 2012
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min. 8,65 \$ (8,50 \$)	8,65 \$	8,65 \$	8,65 \$	8,65 \$	8,65 \$
max. 14,07 \$ (13,66 \$)	14,49 \$	14,85 \$	15,23 \$	15,61 \$	

2. Conseiller, 120 salariés

	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011	1 ^{er} fév. 2012
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min. 8,85 \$ (8,79 \$)	8,85 \$	8,85 \$	8,85 \$	8,85 \$	8,85 \$
max. 16,56 \$ (16,08 \$)	17,05 \$	17,47 \$	17,90 \$	18,34 \$	

Augmentation générale *

1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011	1 ^{er} fév. 2012
3 %	3 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale

Rétroactivité

Les augmentations annuelles ont un effet rétroactif au 1^{er} février 2008.

Boni de signature

Le salarié permanent à temps plein à l'emploi le 5 mai 2008 et embauché avant le 1^{er} février 2008 reçoit un boni de signature de 200 \$.

Le salarié permanent à temps partiel à l'emploi le 5 mai 2008 et embauché avant le 1^{er} février 2008 reçoit un boni de signature de 100 \$.

• Prime

Nuit : (1,10 \$) 2 \$/heure – salarié dont la majorité des heures quotidiennes travaillées sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin

• Allocations

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

L'employeur rembourse les vêtements tachés par le travail après constat du supérieur immédiat, jusqu'à un maximum de 50 \$/2 080 heures travaillées – salarié de la peinture **N**

Vêtements pour l'extérieur : fournis, entretenus et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues – salarié permanent qui travaille régulièrement à l'extérieur et **N** caissière qui travaille devant la porte des matériaux

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes ou souliers de sécurité : (90 \$) 100 \$ maximum/2 080 heures travaillées – salarié permanent à temps plein et salarié permanent à temps partiel

1^{er} fév. 2010

110 \$

N.B. Pour les salariés affectés régulièrement à la coupe, à la pépinière ainsi que pour les préposés au service qui travaillent à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de

souliers de sécurité peut être accordée aux mêmes conditions avant l'échéance du 2 080 heures travaillées.

• Jours fériés payés

7 jours/année + lendemain de Noël jusqu'à 13 heures – salarié qui a complété 60 jours de service continu

8 jours/année + lendemain de Noël jusqu'à 13 heures – salarié qui a complété 1 040 heures travaillées

• Congés mobiles

1 jour/année – salarié qui a complété 1 040 heures travaillées

1 jour/année + 4 heures à être prises, si possible, le 26 décembre – salarié permanent

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 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 existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent admissible et comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance dentaire et une assurance salaire.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour les régimes d'assurance vie et d'assurance maladie et payée à 100 % par le salarié permanent admissible pour le régime d'assurance salaire

N.B. Le salarié à temps partiel admissible a droit à une assurance groupe, payée à 100 % par l'employeur, qui comprend une assurance vie et une assurance maladie.

1. Crédits d'absences occasionnelles ou congés pour motifs personnels

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié permanent qui a complété sa période de probation ou d'essai a droit à un crédit de 64 heures de congé/année payées au taux de salaire normal.

Le salarié peut utiliser un maximum de (16) 40 heures d'absences occasionnelles à titre de congé pour motifs personnels, à être pris en bloc de 8 heures.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié permanent selon l'une ou l'autre des options suivantes : remboursées à 100 % au cours du mois

de septembre ou prises en heures de congé consécutives en bloc minimum de 4 heures à programmer après entente avec l'employeur ou reportées à l'année de référence suivante, et ce, jusqu'à un maximum de 128 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 128 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

N.B. Le salarié à temps partiel admissible a droit à un crédit de (8) 12 heures rémunérées au taux de salaire normal. Les heures non utilisées sont remboursées à 100 % dans les 15 jours suivant l'expiration de la période de 6 mois.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,18 \$/heure travaillée/salarié, jusqu'à un maximum de 38 heures/sem. à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des TUAC du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des TUAC du Québec.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à un maximum de 50 % de la contribution du salarié qui a 1 an de service continu, jusqu'à concurrence de 1,5 % de son salaire normal dans le REER collectif de l'employeur ou dans le REER du Fonds de Solidarité FTQ, et ce, au choix du salarié.

7

Réno-Dépôt inc. (Sainte-Dorothée)

et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerces de détail – Autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (170) 147
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 71 ; hommes : 76
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} septembre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} septembre 2012
- **Date de signature :** 7 mars 2008
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
Salarié 30-40 heures
30 à 40 heures/semaine
Salarié à temps partiel
Minimum 8 heures/sem.
N.B. Le salarié du quart de nuit à l'emploi au 7 mars 2008 peut volontairement adhérer à un horaire de 10 heures/jour et 40 heures/sem. **N**

• Salaires

1. Préposé au service et préposé à l'entrepôt

	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010
min.	/heure 8,01 \$ (8,01 \$)	/heure 8,51 \$	/heure 8,68 \$	/heure 8,85 \$
max.	13,88 \$ (13,49 \$)	13,88 \$	14,23 \$	14,59 \$
1^{er} fév. 2011				
	/heure 9,03 \$	/heure 9,21 \$		
1^{er} fév. 2012				
	14,95 \$	15,32 \$		

2. Conseiller, 100 salariés

	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010
min.	/heure 8,28 \$ (8,28 \$)	/heure 8,85 \$	/heure 9,03 \$	/heure 9,21 \$
max.	16,28 \$ (15,88 \$)	16,28 \$	16,69 \$	17,02 \$
1^{er} fév. 2011				
	/heure 9,39 \$	/heure 9,58 \$		
1^{er} fév. 2012				
	17,45 \$	17,87 \$		

Augmentation générale *

1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009	1 ^{er} fév. 2010	1 ^{er} fév. 2011	1 ^{er} fév. 2012
variable	2,5 %	variable	2,5 %	2,5 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale

Ajustement

	1 ^{er} mai 2008
Conseiller	0,35 \$/heure

Bonis de signature

Le salarié permanent à l'emploi le 7 mars 2008 reçoit un boni de signature de 200 \$.

• Prime

Nuit: (1 \$) 2 \$/heure

• Allocations

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

Vêtements pour l'extérieur: fournis, entretenus et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues – salarié permanent qui travaille régulièrement à l'extérieur

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes ou souliers de sécurité: (90 \$) 95 \$ maximum/ 2 080 heures travaillées – salarié permanent à temps plein et salarié permanent à temps partiel

1^{er} fév. 2010

100 \$

N.B. Pour les salariés affectés régulièrement à la coupe, à la pépinière ainsi que pour les préposés au service qui travaillent à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité peut être accordée aux mêmes conditions avant l'échéance du 2 080 heures travaillées.

• Jours fériés payés

7 jours/année + lendemain de Noël jusqu'à 13 heures

8 jours/année + lendemain de Noël jusqu'à 13 heures – salarié qui a complété 1 040 heures travaillées

• Congés mobiles

1 jour/année – salarié qui a complété 1 040 heures travaillées
1 jour/année + 4 heures à être prises, si possible, le 26 décembre – salarié permanent

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Le congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent admissible et comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance dentaire et une assurance salaire.

Prime: payée à 100 % par l'employeur pour les régimes d'assurance vie et d'assurance maladie et payée à 100 % par le salarié permanent admissible pour le régime d'assurance salaire

N.B. Le salarié à temps partiel admissible a droit à une assurance groupe payé à 100 % par l'employeur qui comprend une assurance vie et une assurance maladie.

1. Congés de maladie ou d'absences occasionnelles

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié permanent qui a complété sa période de probation ou d'essai a droit à un crédit de (56) 64 heures de congé/année payées au taux de salaire normal.

Le salarié peut utiliser un maximum de 16 heures d'absences occasionnelles à titre de congé pour motifs personnels.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié permanent selon l'une ou l'autre des options suivantes: remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou prises en heures de congé consécutives à programmer après entente avec l'employeur ou reportées à l'année de référence suivante, et ce, jusqu'à un maximum de

(112) 128 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 128 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

N.B. Le salarié à temps partiel admissible a droit à un crédit de 12 heures rémunérées au taux de salaire normal. Les heures non utilisées sont remboursées à 100 % dans les 15 jours suivant l'expiration de la période de 6 mois ou sont reportées à la période de 6 mois suivante, et ce, jusqu'à un maximum de 24 heures/année.

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur paie 0,18\$/heure travaillée/salarié jusqu'à un maximum de 38 heures/sem. à la Caisse du régime de soins dentaires des TUAC du Québec

3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant égal à un maximum de 50 % de la contribution du salarié qui a 1 an de service continu, jusqu'à concurrence de 1,5 % de son salaire normal dans le REER collectif de l'employeur ou dans le REER du Fonds de Solidarité FTQ, et ce, au choix du salarié.

8

La Société de développement des entreprises culturelles SODEC (Montréal)
et
Le Syndicat des employés de la SODEC
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (85) 84
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 60; hommes: 24
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** professionnel, technique et de bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 29 août 2007
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013
- **Date de signature:** 1^{er} mai 2008
- **Durée normale du travail**
7 heures/jour, 35 heures/sem.
- **Salaires**

	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
1. Téléphoniste/réceptionniste		
	/année	/année
éch. 1	27 579 \$ (27 038 \$)	28 130 \$
éch. 3	28 897 \$ (28 330 \$)	29 475 \$

2. Analyste financier et autres occupations, 40 salariés

	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/année	/année
éch. 1	36 622 \$ (35 904 \$)	37 355 \$
éch. 18	69 430 \$ (68 069 \$)	70 819 \$

3. Délégué à l'accueil des projets et délégué aux relations d'affaires /coordonnateur

	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/année	/année
éch. 1	36 832 \$ (36 110 \$)	37 569 \$
éch. 18	69 827 \$ (68 458 \$)	71 224 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
2 %	2 %

N.B. Pour la période du 1^{er} avril 2010 au 30 avril 2013, l'employeur indexera du même pourcentage d'augmentation les échelles de traitement conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

• Primes

Chef d'équipe: 5 % du taux de salaire – salarié chargé de coordonner et de guider les travaux d'un groupe d'au moins 4 professionnels

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
17 ans	21 jours	taux normal
19 ans	22 jours	taux normal
21 ans	23 jours	taux normal
23 ans	24 jours	taux normal
25 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, comprenant le jour de l'accouchement. La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement, comprenant le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter, au plus tard, la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachées.

Lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical. Cependant, ce congé ne peut se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée a également droit à 4 jours payés maximum pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical 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 de son congé de maternité dont la durée est prescrite par un certificat médical.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service a le droit de recevoir une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement 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 20 semaines de service a le droit de recevoir une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire, et ce, pour chacune des semaines du délai de carence; pour chacune des semaines qui suivent, elle a le droit de recevoir une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales 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 maximum

Le salarié à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

Lorsque les parents sont tous les deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines consécutives sans solde.

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

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans, en prolongation de son congé de paternité.

Lorsque les parents sont tous les deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

4. Congé d'adoption

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant, autre que celui de son conjoint ou de sa conjointe, reçoit pendant le congé d'adoption prévu une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

La salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel, sans solde, établi sur une période maximale de 2 ans, en prolongation de son congé d'adoption.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur verse sa pleine contribution pour le salarié à temps complet ou à 70 % et plus du temps complet; pour le salarié à temps partiel qui travaille moins de 70 % du temps complet, l'employeur verse la moitié de la contribution et le salarié verse le solde de la contribution de l'employeur, en plus de sa propre contribution.

1. Assurance vie

Indemnité :

– salarié à temps complet ou à 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$

– salarié à temps partiel qui travaille moins de 25 % du temps complet : 3 200 \$

2. Congés de maladie

Le 1^{er} avril de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 7 jours de congé de maladie non cumulatifs. Les jours non utilisés sont payés au 31 mars de chaque année, à raison de 1/260^e du salaire applicable à cette date.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire pour une période maximale d'un mois; par la suite, 70 % du salaire pour une période maximale de 24 mois ou la prise de la retraite

Début : 8^e journée

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Prime : la contribution de l'employeur ne peut excéder le moindre des montants suivants : 60 \$/année/protection familiale et 24 \$/année/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le salarié

5. Régime de retraite

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

9

**La Ville de Rouyn-Noranda
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 348 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (86) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 1 ; hommes : 89
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 25 avril 2008
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
Service des arènes
8 ou 10 heures/jour, moyenne de 40 heures/semaine sur une période de 4 semaines
Théâtre du cuivre
40 heures/sem. en moyenne
Usine de filtration
12 heures/jour, moyenne de 80 heures/2 sem.
Conciergerie
40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier auxiliaire

1^{er} janv. 2008 **1^{er} janv. 2009**

/heure	/heure
20,78 \$	21,24 \$
(20,32 \$)	

2. Opérateur A et autres occupations, 14 salariés

1^{er} janv. 2008 **1^{er} janv. 2009**

/heure	/heure
22,21 \$	22,71 \$
(21,72 \$)	

3. Technicien spécialiste d'usine

1^{er} janv. 2008 **1^{er} janv. 2009**

/heure	/heure
23,78 \$	24,32 \$
(23,26 \$)	

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de sa classification pendant les premières 2 080 heures travaillées. Après 2 080 heures, le salarié reçoit 100 % du taux prévu par sa classification.

Différentiel entre les classes : 0,07 \$/heure

Augmentation générale

1^{er} janv. 2008 **1^{er} janv. 2009**

2,25 %	2,25 %
--------	--------

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 25 avril 2008 a droit à la rétroactivité des salaires et des primes, pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2008 au 25 avril 2008.

• Primes

Soir : 0,25 \$/heure – entre 16 h et 24 h pour les quarts de travail couvrant la soirée

Nuit : 0,55 \$/heure – entre 0 h et 8 h pour les quarts de travail ayant commencé avant 7 h

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Déneigement : 0,35 \$/heure – salarié manuel qui travaille durant l'horaire de déneigement; cette prime s'ajoute à la prime de nuit.

Téléavertisseur : 1 \$/heure

• Allocations

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur défraie le coût d'achat des lunettes à monture standard et le coût de remplacement des lunettes de sécurité brisées au travail jusqu'à l'équivalent des lunettes à foyer simple, sans maximum, et ce, pour la durée de la convention collective.

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines. Elle doit quitter le travail au cours du 8^e mois de grossesse, mais elle peut quitter plus tôt sur présentation d'un certificat médical de son médecin.

La salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité de la durée prescrite par un certificat médical. Avec l'autorisation de l'employeur, elle peut également bénéficier d'une prolongation de son congé pour une période de deux mois sans solde.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, la salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée de 4 mois.

• Avantages sociaux

Le régime existant, incluant une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire de courte durée et de longue durée, est maintenu en vigueur.

N.B. Les parties s'entendent pour renégocier le régime d'assurance groupe pendant la durée de la présente convention collective, s'il y a lieu.

Assurance groupe

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

1. Congé de maladie

Au début de chaque année, tout salarié embauché après le 27 avril 1983 à l'ex-Ville de Rouyn ou après le 1^{er} janvier 1987 à l'ex-Ville de Noranda et tout salarié permanent embauché par la Ville de Rouyn-Noranda, qu'il s'agisse d'un nouveau salarié ou d'un salarié qui a déjà travaillé à l'une ou l'autre des ex-Villes de Rouyn ou de Noranda ou à la Ville de Rouyn-Noranda, ont droit à un crédit de 6 jours de congé de maladie/année à raison de 0,5 jour/mois. Ces jours ne sont pas monnayables à la fin de l'année, ni cumulatifs d'année en année.

Toutefois, les jours non monnayables et non utilisés au cours d'une année sont accumulés dans une banque de façon à ce que le salarié permanent puisse disposer d'un maximum de 6 jours de congé de maladie en surplus des jours auxquels il a droit dans l'année courante. Ces jours ainsi accumulés sont crédités au taux de salaire de l'année précédente. Les premiers jours de maladie utilisés sont ceux de l'année courante.

Le salarié permanent peut utiliser un maximum de 3 jours des congés de maladie auxquels il a droit chaque année pour s'occuper de son enfant mineur malade.

N.B. Les salariés de l'ex-Ville de Rouyn et ceux de l'ex-Ville de Noranda bénéficient de dispositions particulières prévues à la présente convention collective dans le but de conserver certains avantages acquis et particuliers.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié participant contribuent respectivement pour un montant égal à 50 % du coût du régime, avec un minimum de 5 % chacun du salaire normal du salarié.

Le salarié qui prend sa retraite à compter d'un âge minimal de 55 ans et au plus tard à la date de son 61^e anniversaire et qui est à l'emploi depuis un minimum de 10 ans reçoit, lors de la prise de sa retraite, une prime de séparation selon le barème suivant :

Année	Nombre de jours/année de service	Montant maximal
2003	2,1	\$ 5 500
2004	2,1	\$ 5 500
2005	2,1	\$ 5 500
2006	2,1	\$ 5 500
2007	2,1	\$ 5 500

N.B. Les années retenues pour le calcul de la prime sont des années de service à titre de salarié permanent. Un maximum de 25 années de service à titre de salarié permanent peut être retenu pour le calcul. Pour qu'une année soit considérée dans le calcul, il faut que le salarié ait travaillé au moins 6 mois dans l'année civile.

10

La Ville de Trois-Rivières et L'Association des policiers et pompiers de la Ville de Trois-Rivières inc.

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (187) 163
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 25 ; hommes : 138
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** policiers et pompiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2010
- **Date de signature :** 28 avril 2008
- **Durée normale du travail**
9 heures/jour, 21 jours/5 sem.

• Salaires

1. Agent, 148 salariés

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	
	/sem.	/sem.	/sem.	
début	628,38 \$ (612,16 \$)	645,66 \$	661,80 \$	
après 73 mois (1 224,32 \$)	1 256,76 \$	1 291,33 \$	1 323,61 \$	
	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} oct. 2010
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
	678,35 \$	695,31 \$	712,69 \$	716,25 \$
	1 356,70 \$	1 390,62 \$	1 425,38 \$	1 432,51 \$

2. Lieutenant

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
	1 457,85 \$ (1 420,21 \$)	1 497,94 \$	1 535,38	1 573,77 \$
	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} oct. 2010	
	/sem.	/sem.	/sem.	
	1 640,93	1 710,46 \$	1 719,01 \$	

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
	2,65 %	2,75 %	2,50 %	2,50 %
	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} oct. 2010	
	2,50 %	2,50 %	0,50 %	

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2005.

• Primes

Quart: 3,5 % du salaire – salarié de la division de la surveillance du territoire pour les heures travaillées sur la 1^{re} et la 3^e équipe, à condition que le travail ne soit pas rémunéré en temps supplémentaire

Tout autre salarié qui travaille en temps normal sur un horaire comportant un quart de soir bénéficie de la prime, pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h.

Boni d'ancienneté: à la première paie suivant sa date d'anniversaire, le salarié a droit à un boni d'ancienneté basé sur son salaire annuel de base selon le tableau suivant:

Ancienneté	Indemnité
Après 5 ans	0,20 %
Après 10 ans	0,40 %
Après 15 ans	0,60 %
Après 20 ans	0,80 %
Après 25 ans	1,00 %
Après 30 ans	1,20 %

• Allocations

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

Vêtements civils: maximum 2,25 % du salaire annuel normal du salarié

• Jours fériés payés

108 heures/année – horaire 21-14-35
126 heures/année – autres salariés

Les heures non utilisées au cours de l'année sont payées au plus tard le 15 janvier de l'année suivante. Cependant, le salarié peut, au lieu de se faire payer ses heures, les reporter dans une banque de congés pour utilisation obligatoire l'année suivante selon les modalités prévues.

• Congés annuels payés

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
7 ans	20 jours	taux normal
14 ans	25 jours	taux normal
24 ans	30 jours	taux normal
27 ans	31 jours	taux normal
28 ans	32 jours	taux normal
29 ans	33 jours	taux normal
30 ans	34 jours	taux normal
31 ans	35 jours	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité de 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Cependant, le congé ne peut débuter avant la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale-RQAP a droit à une prestation supplémentaire égale à 25 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, pendant une période de 15 semaines. Au cours de toute semaine, la somme des prestations du RQAP, des prestations supplémentaires et de toute autre rémunération touchée par la salariée, ne peut excéder 95 % du salaire hebdomadaire normal de la salariée.

En cas de fausse couche ou d'accouchement d'un enfant mort-né avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée est payée conformément aux dispositions relatives à l'absence en maladie et au régime d'assurance collective; sinon, elle a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines.

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé de paternité

Maximum 5 semaines continues sans solde

4. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

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

5. 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 tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

Cependant, la salariée ou 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

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 2 fois le salaire annuel; à 65 ans, l'indemnité est diminuée de 75 %
- mort accidentelle : 2 fois le salaire annuel; à 65 ans, l'indemnité est diminuée de 75 %
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 7 000 \$

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié se voit créditer une banque de 81 heures de congés payables, au cas de maladie, pour les jours de maladie où il ne reçoit pas de prestations d'assurance salaire.

Les heures non utilisées au cours de l'année sont payées au plus tard le 15 janvier de l'année suivante. Cependant, le salarié peut, au lieu de se faire payer ses heures, les reporter dans une banque de congés pour utilisation obligatoire l'année suivante selon les modalités prévues.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire de base pour une durée maximale de 17 semaines

Début : 5^e jour, accident et maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire de base jusqu'à la retraite ou 65 ans

Début : après les prestations de courte durée ou 123 jours en cas d'accident ou de maladie

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des médicaments à 90 % sur les premiers 2 000 \$ et 100 % par la suite; 100 % des frais d'hospitalisation de courte durée ou convalescence, maximum 80 \$/jour; 90 % des frais paramédicaux, maximum 1 000 \$/personne assurée/année pour l'ensemble des spécialistes; 50 % des honoraires de psychologue, maximum 1 000 \$/année

5. Soins oculaires

Frais assurés : 100 \$/2 ans

6. Soins dentaires

Frais assurés : franchise de 50 \$/année/protection familiale et protection individuelle; remboursement à 75 % des soins de base et à 50 % des soins majeurs, maximum global pour les soins de base et majeurs de 1 500 \$/année; 50 % des soins d'orthodontie pour les enfants seulement, maximum viager de 2 000 \$

7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour 9 % du salaire normal au régime de retraite.

11

La Corporation des services d'ambulance du Québec (CSAQ) et Le Syndicat des travailleurs unis du Québec (S.T.U.Q.), section locale 9-1-1

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 155
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 39; hommes : 116
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** personnel technique
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2010
- **Date de signature :** 10 avril 2008
- **Durée normale du travail**
7,75 heures/jour, moyenne de 38,75 heures/sem.
9,50 heures/jour, moyenne de 38 heures/sem.
11,25 heures/jour, moyenne de 39,375 heures/sem.

Horaire hybride

Entre 7,75 et 11,25 heures/jour, moyenne de 35 ou de 40 heures/sem.

Horaire de faction type 7/14

L'horaire de faction de type 7/14 consiste en une période de faction de 168 heures et une période de récupération de 168 heures, le tout à l'intérieur d'une période 14 jours civils.

• Salaires

1. Techniciens ambulanciers paramédics, 155 salariés

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
éch. 1	/heure 16,41 \$	/heure 16,74 \$	/heure 17,07 \$	/heure 17,41 \$
éch. 12	22,89 \$	23,35 \$	23,82 \$	24,30 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
2 %	2 %	2 %

• Primes

Soir : 4 % du salaire horaire de base – salarié qui fait tout son service entre 14 h et 8 h, pour les heures travaillées entre 14 h et 24 h

4 % du salaire horaire de base – salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, pour les heures travaillées entre 19 h et 24 h

Nuit : 11 % du salaire horaire de base – salarié qui fait tout son service entre 14 h et 8 h, pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h

11 % du salaire horaire de base – salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, pour les heures travaillées entre 0 h et 7 h

Quart de faction : 4 % du salaire de base – entre 16 h et 8 h

Fin de semaine **N** : 4 % du salaire horaire de base – salarié qui fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit dans la nuit du dimanche au lundi

N.B. La prime de fin de semaine entre en vigueur à compter du 30 mars 2010.

• Allocation

Déplacement : 80 \$/aller-retour – salarié affecté à un poste dans un parc provincial et qui utilise son véhicule personnel

Uniformes : fournis et remplacés au besoin par l’employeur – salarié qui a terminé sa période de probation

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

10 jours/année – salarié à temps partiel

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 5,3 % du salaire versé sur chaque paie.

• Congés annuels payés

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

SALARIÉ À TEMPS COMPLET AFFECTÉ À UN HORAIRES DE FACTION DE TYPE 7/14

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.*	8 % ou taux normal
25 ans	18 jours**	10 % ou taux normal

* 2 semaines de faction et 2 semaines de récupération

** 1 jour de congé annuel équivaut à une journée de faction. Les 18 jours de congé annuel devront être pris en 3 périodes dont les 2 premières comprennent chacune 1 semaine de faction et une semaine de récupération, et pour la dernière période, en regroupant les 4 autres journées de faction.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d’assurance parentale-RQAP a droit à un congé d’une durée de 21 semaines consécutives, qu’elle peut répartir à son gré avant et après l’accouchement.

La salariée non admissible au RQAP 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.

La ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s’y rattachant.

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de l’accouchement, la salariée a également droit au congé de maternité.

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 droit à un congé spécial, sur présentation d’un certificat médical, lorsqu’une complication ou un danger d’interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l’accouchement.

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

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme, la salariée bénéficie d’un congé avec solde d’une durée maximale de 4 jours.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a également droit de recevoir une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base 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 de base; pour chacune des semaines qui suivent, elle a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu’elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu’à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

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

2. Congé de naissance

5 jours payés

La salariée dont la conjointe accouche a droit au congé si elle est désignée comme étant l’une des mères de l’enfant.

3. Congé de paternité

maximum 5 semaines consécutives sans solde

La salariée dont la conjointe accouche a droit au congé si elle est désignée comme étant l’une des mères 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 salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives.

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

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

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP ou du RAE.

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni au RAE et qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint, reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

La salariée 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 cet enfant.

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

La salariée 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.

5. Congé parental

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans, peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Indemnité :

– mort accidentelle : 2 fois le salaire annuel

2. Congés de maladie

Le salarié à temps complet a droit à un crédit de 6,4 heures de congé de maladie/mois, jusqu'à un maximum de 76,8 heures/année.

Les heures non utilisées au 30 avril sont payées à la prochaine journée de paie suivant le 15 mai.

Le salarié à temps partiel reçoit 4 % du salaire versé sur chaque paie.

3. Assurance salaire

COURT TERME

Prestation : 66,67 % de son salaire jusqu'à la date de consolidation de son accident ou de sa maladie, sans excéder toutefois 4 semaines du début de l'absence, excluant la période de délai de carence déjà prévue.

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 2/3 du salaire jusqu'à 65 ans

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par le salarié

5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié contribue entre 4,3 % et 5,5 % de son salaire

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite du secteur préhospitalier.

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.