

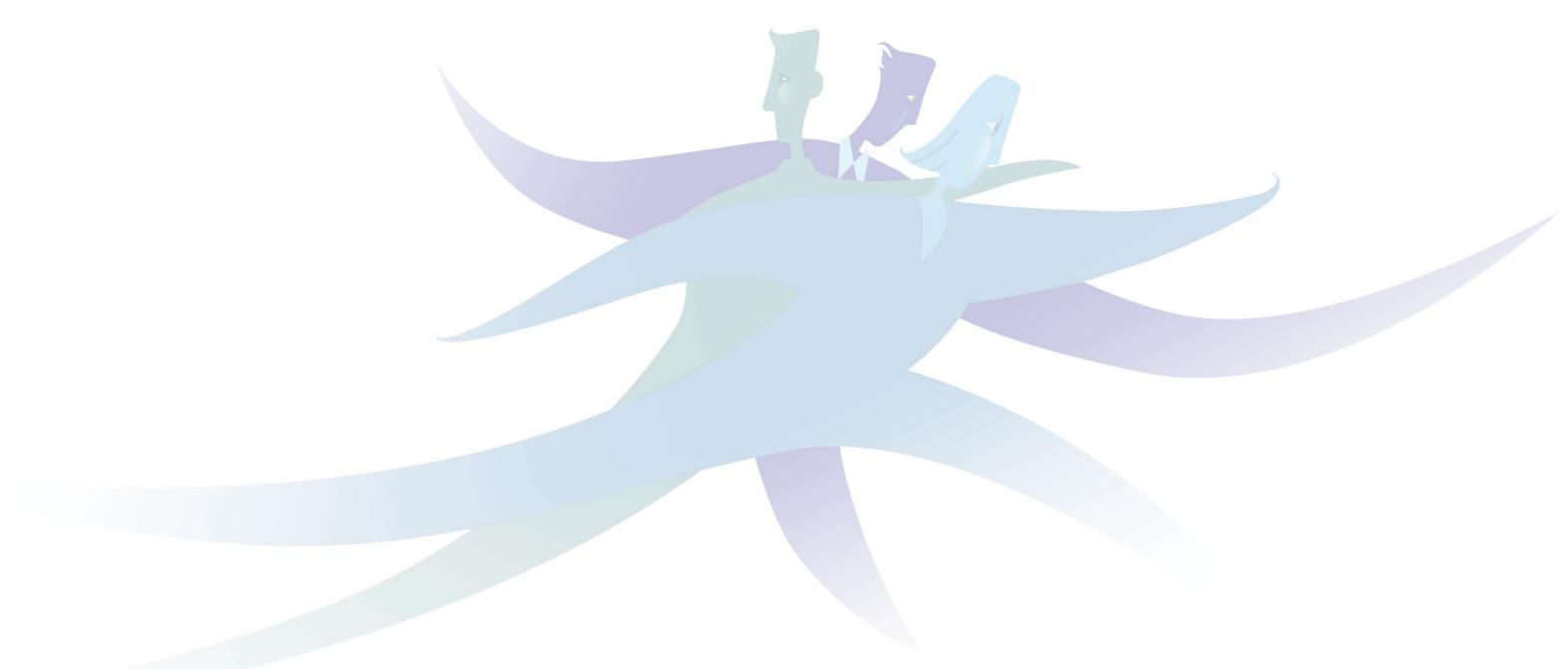
Information statistique sur le travail

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 15



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 (2009-01-06).

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
ALIMENTS			
Les Aliments Dare ltée, usine de Sainte-Martine	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB – CTC – FTQ	1	4
Crustacés Baie-Trinité inc.	Le Syndicat des Métallos, section locale 7065 – FTQ	2	5
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Smurfit-MBI (Saint-Laurent)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier SCEP, local 291 – FTQ	3	6
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Camoplast inc., groupe composite (Roxton Falls)	L'Association des employé(s) de Camoplast Roski	4	7
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Les Industries Mondiales Armstrong Canada ltée (Montréal)	Le Syndicat des Métallos, local 8516 – FTQ	5	8
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Montréal	Le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal	6	10

Employeur	Syndicat	N°	Page
SERVICE D'ENSEIGNEMENT			
L'Université du Québec à Chicoutimi	Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi	7	12
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Cara cuisine de l'air (Dorval)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 698 – FTQ	8	13
NOTES TECHNIQUES			15

Les Aliments Dare Itée, usine de Sainte-Martine 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 – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (153) 134
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 71; hommes: 63
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2007
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2011
- **Date de signature:** 16 mai 2008
- **Durée normale du travail:**
Production, maintenance et salubrité
 10 heures/jour, 40 heures/sem.
Salubrité/nuit **N**
 8 heures/jour, 40 heures/sem.
Équipe de fin de semaine
 12 heures/jour, 36 heures/sem.
Équipe de remplacement
 6 heures/jour — équipe de semaine
 7,5 heures/jour — équipe de fin de semaine
- **Salaires**

1. Travail général

1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
/heure 17,79 \$ (17,42 \$)	/heure 18,29 \$	/heure 18,80 \$	/heure 19,37 \$

2. Électrotechnicien « AA »/licence C + expérience sur équipements **N**

1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
/heure 24,30 \$	/heure 25,49 \$	/heure 26,72 \$	/heure 28,04 \$

N. B. Restructuration de l'échelle salariale

Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux d'embauche pour les 180 premières heures travaillées et 0,50 \$/heure de moins entre 181 et 360 heures travaillées.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
variable	variable	variable	variable

Rétroactivité

Le salarié au service de l'employeur le 16 mai 2008 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 1^{er} mai 2007 au 16 mai 2008.

• Primes

Soir et nuit: 0,75 \$/heure

Fin de semaine: 0,75 \$/heure

Fin de semaine de soir **N**: 1,25 \$/heure 1^{er} mai 2010
1,75 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité: maximum (85 \$) de 100 \$ plus taxes et remplacement au besoin lorsque c'est requis

Uniformes:

— fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — (mécanicien) salarié de la maintenance
 — fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — autres salariés

Outils: 175 \$/année — (mécanicien) salarié de la maintenance

Lunettes de sécurité de prescription: maximum de (150 \$) 175 \$ plus taxes/2 ans, y compris le traitement anti-égratignures

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés personnels

Le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté au 1^{er} (mai) janvier de chaque année et qui a atteint l'équivalent de (1 728) 1 400 heures rémunérées l'année précédente a droit à un crédit de 24 heures/année. Le salarié qui n'a pas effectué le nombre d'heures requis a droit à un crédit au prorata du nombre d'heures travaillées rémunérées.

Les heures non utilisées sont payées entièrement à tout salarié encore au service de l'employeur (à la date d'anniversaire de la convention) au 1^{er} janvier de chaque année, au taux de salaire en vigueur au moment du rachat, et ce, au plus tard le 31 (mai) janvier suivant.

N. B. Cette banque s'applique au prorata du 1^{er} mai 2008 au 31 décembre 2008 pour 16 heures. Elle sera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009 pour 24 heures, comme il est mentionné précédemment.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

- **Assurance groupe**

- Prime : payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %

- **1. Assurance salaire**

- COURTE DURÉE

- Début : 1^{er} jour, hospitalisation; 7^e jour, sans hospitalisation

- LONGUE DURÉE

- Prestation : 50 % du salaire

- **2. Soins dentaires**

- Frais assurés : prothèse dentaire remboursée jusqu'à 50 %

- **3. Régime de retraite**

- Le régime existant est maintenu en vigueur.

2

Crustacés Baie-Trinité inc.
et

Le Syndicat des Métallos, section locale 7065 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – aliments

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (97) 92

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 43; hommes : 49

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2006

- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2010

- **Date de signature :** 22 mai 2008

- **Durée normale du travail :** variable selon les besoins des opérations

- **Salaires**

- 1. Préposé d'usine, 79 salariés

1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
/heure 9,73 \$ (9,73 \$)	/heure 10,00 \$	/heure 10,20 \$	/heure 10,40 \$

- 2. Mécanicien d'usine

1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
/heure 15,50 \$ (15,50 \$)	/heure 15,77 \$	/heure 15,97 \$	/heure 16,17 \$

- **Augmentation générale**

1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
0,27 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure

- **Primes**

- **Soir et nuit :** 0,25 \$/heure – salarié dont la majorité des heures travaillées se situe entre 18 h et 8 h

- **Casseur de crabe :** 0,50 \$/heure

- **Allocations**

- **Bottes de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque c'est requis

- **Équipement et vêtements de sécurité :** fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

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

- **Outils :** fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — mécanicien d'entretien

- **Jours fériés payés**

- 8 jours/année — salarié ayant terminé sa période d'essai

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	1 sem.	4,0 %
2 ans	2 sem.	(5 %) 5,5 %
4 ans	3 sem.	(6 %) 6,5 %

- **Droits parentaux**

- **1. Congé de maternité**

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

- La salariée enceinte a droit à un maximum de 18 heures payées pour des visites chez un professionnel de la santé.

- **2. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- **1. Congés de maladie**

- Le salarié permanent a droit à un crédit de 4 heures de congé de maladie/année ainsi qu'à un crédit supplémentaire de 1 heure de congé de maladie/tranche de 100 heures travaillées. Les heures non utilisées durant la saison lui sont remboursées sur la dernière paie de la saison précitée.

- **2. Régime de retraite**

- Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour et au nom de chaque salarié qui y participe, pour un montant équivalent à celui que le salarié verse dans un compte REER, et ce, jusqu'à 250 \$/année au maximum.

Smurfit-MBI (Saint—Laurent)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier SCEP, local 291 — FTQ.
Secteur d'activité de l'employeur: industries manufacturières — papier et produits en papier

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (200) 157
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 1; hommes: 156
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2010
- **Date de signature:** 4 juillet 2008

- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Opérations continues 3-3-1**
12 heures/jour, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge et journalier aide général

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 19,85 \$ (19,85 \$)	/heure 20,25 \$	/heure 20,65 \$	/heure 21,06 \$

2. Conducteur/plieuse colleuse « Flexo » et autres occupations, 31 salariés

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 22,10 \$ (22,10 \$)	/heure 22,54 \$	/heure 22,99 \$	/heure 23,45 \$

3. Électricien « A-2 »

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 24,83 \$ (24,83 \$)	/heure 25,33 \$	/heure 25,83 \$	/heure 26,35 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
2 %	2 %	2 %

Montant forfaitaire

Le salarié inscrit sur la liste d'ancienneté le 15 juillet 2007 a droit à un montant forfaitaire de 1 400 \$. Ce montant est payé dans les semaines qui suivent le 15 juillet 2007.

• Primes

Soir: 0,45 \$/heure

Nuit: 0,70 \$/heure

2^e équipe: 0,80 \$/heure — horaire 3-3-1

Opérateur chef **N**: 0,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité: fournies par l'employeur lorsque c'est requis

Lunettes de sécurité de prescription: (maximum de 90 \$/24 mois) 1 paire/24 mois

N. B. Les lunettes peuvent exceptionnellement être remplacées à l'intérieur du délai de 24 mois **N**.

Outils: 150 \$/année — mécanicien chef d'équipe, mécanicien « A », mécanicien de chariots automoteurs, mécanicien de finition et électricien

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,8 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	7,2 % ou taux normal
9 ans	4 sem.	9,6 % ou taux normal
18 ans	5 sem.	12,0 % ou taux normal
24 ans	6 sem.	14,4 % ou taux normal

Congés supplémentaires

Le salarié permanent qui a complété 25 années et plus de service et qui est âgé de 60 à 65 ans avant le 1^{er} août 2007 a droit à des vacances supplémentaires dans l'année où il atteint:

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	2,4 % ou taux normal
61 ans	2 sem.	4,8 % ou taux normal
62 ans	3 sem.	7,2 % ou taux normal
63 ans	4 sem.	9,6 % ou taux normal
64 ans	5 sem.	12,0 % ou taux normal

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime: payée entièrement par l'employeur, sauf l'assurance vie des personnes à charge

RÉGIME DE BASE

Le régime existant est maintenu en vigueur.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

Indemnité:

— conjoint: 7 000 \$, réduit à 750 \$ à la retraite du salarié et résilié au décès de celui-ci

— enfant de 14 jours, mais moins de 1 an: 700 \$

— enfant de 1 an, mais moins de 19 ans, 25 ans si étudiant à plein temps et entièrement à la charge du salarié: 3 000 \$

2. Assurance salaire

Prime: payée entièrement par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation: 448 \$/sem. ou le maximum de l'assurance emploi selon le plus élevé des deux, et ce, pour une période maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation: 50 % du taux horaire de base du salarié au 1^{er} mars précédant le début de l'invalidité, maximum de 1 900 \$/mois, et ce, pour une durée égale au nombre d'années de service ou de fraction d'année de service ininterrompu du salarié qui la réclame au début de l'invalidité ou jusqu'à la retraite, selon le cas qui survient le premier.

Début: à compter de la 53^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Prime: payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié et, à compter du 1^{er} janvier 2010, dans une proportion de 75 % par l'employeur et de 25 % par le salarié

Frais assurés: 100 % des honoraires d'un chiropraticien, maximum de 500 \$/année/membre de la famille; 50 % des honoraires des autres professionnels de la santé, sans maximum.

N. B. Pour le préretraité, l'employeur va étendre sa pratique courante en ce qui a trait au remboursement des primes du régime médical majeur, pour ceux dont l'âge varie entre 58 et 65 ans.

4. Soins dentaires

Prime: payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié et, à compter du 1^{er} janvier 2010, dans une proportion de 75 % par l'employeur et de 25 % par le salarié

Frais assurés: 100 % pour certains frais pour diagnostic, prévention, chirurgie, restauration, endodontie, périodontie et réparations de prothèses et 50 % pour les appareils prothétiques, les couronnes et les ponts, après une franchise de 25 \$/année/personne et de 50 \$/année/famille; 50 % des soins d'orthodontie, maximum de 1 600 \$ remboursable à vie, et ce, sans franchise

La prestation annuelle maximale est établie en fonction du barème provincial des honoraires des dentistes, selon les tarifs de l'année précédente.

5. Soins oculaires

Frais assurés: 100 % pour les montures, les lentilles et l'ajustement de verres de prescription, y compris les verres de contact, maximum de 200 \$/membre de la famille, à l'intérieur de 2 années civiles

6. Régime de retraite

Cotisation: le salarié paie un montant qui équivaut à 4,5 % de la portion de ses gains, jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA) du Régime de rentes du Québec, plus 6 % de la portion de ses gains en excédent du MGA.

À compter du 1^{er} janvier 2008, le nouveau salarié ne sera plus admissible au régime à prestations déterminées. Un nouveau régime de retraite à prestations déterminées le RRFs, c'est-à-dire un régime de retraite à financement salarial, entrera alors en vigueur. La contribution respective de l'employeur et du salarié sera de 4%/année, de 5 % au 1^{er} janvier 2009 et de 6 % au 1^{er} janvier 2010.

4

Camoplast inc., groupe composite (Roxton Falls) et L'Association des employé(s) de Camoplast Roski

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (317) 440
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 198; hommes: 242
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 2 mars 2008
- **Échéance de la présente convention:** 3 mars 2013
- **Date de signature:** 19 juin 2008
- **Durée normale du travail:** 7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier/production et journalier/moules

	2 mars 2008	1 ^{er} mars 2009	7 mars 2010
début	/heure 10,50 \$ (9,00 \$)	/heure 10,50 \$	/heure 10,50 \$
après 15 mois	15,58 \$ (15,22 \$)	15,98 \$	16,38 \$
6 mars 2011 4 mars 2012			
	/heure 10,50 \$ 16,80 \$	/heure 10,50 \$ 17,27 \$	

2. Peintre, polisseur de peinture et autres occupations, 50 % des salariés

	2 mars 2008	1 ^{er} mars 2009	7 mars 2010
début	/heure 10,50 \$ (9,00 \$)	/heure 10,50 \$	/heure 10,50 \$
après 15 mois	16,95 \$ (16,59 \$)	17,35 \$	17,75 \$
6 mars 2011 4 mars 2012			
	/heure 10,50 \$ 18,17 \$	/heure 10,50 \$ 18,64 \$	

3. Mécanicien, électromécanicien, programmeur et outilleur

	2 mars 2008	1 ^{er} mars 2009	7 mars 2010
début	/heure 10,50 \$ (9,00 \$)	/heure 10,50 \$	/heure 10,50 \$
après 15 mois	19,19 \$ (18,83 \$)	19,59 \$	19,99 \$
6 mars 2011 4 mars 2012			
	/heure 10,50 \$ 20,41 \$	/heure 10,50 \$ 20,88 \$	

Augmentation générale*

2 mars 2008 **1^{er} mars 2009** **7 mars 2010** **6 mars 2011**

0,36 \$/heure 0,40 \$/heure 0,40 \$/heure 0,42 \$/heure

4 mars 2012

0,47 \$/heure

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Soir: (0,55 \$) 0,60 \$/heure **6 mars 2011**
0,65 \$/heure

Nuit: (0,65 \$) 0,70 \$/heure **6 mars 2011**
0,75 \$/heure

Opérations continues:

ÉQUIPE « A »

(0,60 \$) 0,70 \$/heure – nuit

ÉQUIPE « B »

(0,55 \$) 0,65 \$/heure – jour

(1,10 \$) 1,20 \$/heure – nuit

Chef de groupe: 0,95 \$/heure travaillée

Formation: (0,50 \$) 1 \$/heure — salarié qui forme ou entraîne un autre salarié à la demande de l'employeur.

• Allocations

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

Chaussures de sécurité: l'employeur paie 2 \$/semaine de travail et, à compter du 1^{er} février 2009, les chaussures seront fournies par l'employeur lorsque c'est requis et la prime cessera à cette date.

Couvre-chaussures: fournies par l'employeur lorsque c'est requis – peintre, opérateur de fusil ou de robot de découpe, distributeur acétone et mécanicien

Lunettes de sécurité de prescription: fournies par l'employeur lorsque c'est requis et renouvelées tous les 3 ans ou lorsque c'est requis par un changement de prescription, à tous les 2 ans. De plus, l'employeur un examen de la vue tous les 3 ans.

Outils personnels: (20 \$) 30 \$/sem. pour l'achat ou le remplacement des outils — mécanicien

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
10 ans	3 sem.	(7,0 %) 7,5 %
12 ans	3 sem.	(7,5 %) 8,0 %
15 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	5 sem.	(10,5 %) 10,25 %
25 ans N	5 sem.	10,50 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant n'ayant pas l'âge réglementaire pour fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %

5

Les Industries Mondiales Armstrong Canada Itée (Montréal)
et
Le Syndicat des Métallos, local 8516 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — autres industries manufacturières

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (172) 175

• **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 175

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

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

• **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2013

• **Date de signature:** 20 juin 2008

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

Équipe de fin de semaine
24 heures/fin de semaine

• Salaires

1. Préposé à l'entretien des bâtiments

1^{er} janv. 2008 **1^{er} janv. 2009** **1^{er} janv. 2010** **1^{er} janv. 2011**

/heure	/heure	/heure	/heure
19,91 \$	20,41 \$	20,97 \$	21,60 \$
(19,52 \$)			

1^{er} janv. 2012

/heure
22,30 \$

2. Responsable à la réception et autres occupations, 36 salariés

1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
/heure 22,44 \$ (22,00 \$)	/heure 23,00 \$	/heure 23,63 \$	/heure 24,34 \$

1^{er} janv. 2012

/heure
25,13 \$

3. Coordonnateur de secteur en électronique/division génie et coordonnateur de secteur en mécanique/division génie

1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
/heure 29,19 \$ (28,62 \$)	/heure 29,92 \$	/heure 30,75 \$	/heure 31,67 \$

1^{er} janv. 2012

/heure
32,70 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
2 %	2,5 %	2,75 %	3 %

1^{er} janv. 2012

3,25 %

• Primes

Après-midi: (0,75 \$) 0,80 \$/heure

1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2012
0,85 \$/heure	0,90 \$/heure

Nuit: (1 \$) 1,05 \$/heure

1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2012
1,10 \$/heure	1,15 \$/heure

Implication: 0,85 \$/heure

— salarié effectuant des activités qui dépassent la description de sa tâche normale dans les secteurs suivants: santé/sécurité et environnement, qualité, contrôle statistique du procédé, formation et méthode de travail, entretien et efficacité du procédé.

• Allocations

Outils: remboursement à 100 % pour l'achat d'outils, maximum de (250 \$) 300 \$/année et de 350 \$ à compter de 2009 — salarié admissible à la division génie

Vêtements de travail: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

N. B. L'employeur paie les frais liés au nettoyage des habits qu'il fournit en location au salarié de la division génie.

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque c'est requis

Bottes ou chaussures de sécurité: 1 paire/année, payée entièrement par l'employeur — salarié d'usine

N. B. L'employeur paie le coût des bottes de sécurité d'hiver au salarié qui doit parfois travailler à l'extérieur et qui occupe un poste dans la division de l'ingénierie ou de l'expédition. Les salariés admissibles au paiement de ces bottes pourront les changer aux frais de l'employeur, au maximum 1 fois/4 ans ou changer les feutres 1 fois/2 ans ou au besoin.

Lunettes de sécurité de prescription: 1 paire/2 ans ou au besoin

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

1 jour/année

1 ^{er} janv. 2009
2 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,50 %
5 ans	3 sem.	6,75 %
10 ans	4 sem.	9,00 %
18 ans	5 sem.	11,25 %
28 ans	6 sem.	13,50 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime: le salarié paie (10 \$) 12,50 \$/sem./protection individuelle, 13,50 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009, 14,50 \$ au 1^{er} janvier 2010, 15,50 \$ au 1^{er} janvier 2011, 17 \$ au 1^{er} janvier 2012 et (15,52 \$) 19,50 \$/sem./protection familiale, 20,50 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009, 21,50 \$ au 1^{er} janvier 2010, 22,50 \$ au 1^{er} janvier 2011 et 24 \$ au 1^{er} janvier 2012.

1. Assurance vie

Indemnité:

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2012
— salarié: (52 500 \$) 54 000 \$	56 000 \$	58 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: (590 \$ /sem.) 625 \$/sem., 635 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009, 645 \$ au 1^{er} janvier 2010, 655 \$ au 1^{er} janvier 2011 et 665 \$ au 1^{er} janvier 2012, pour une durée maximale de 26 semaines

Début: 1^{er} jour, hospitalisation ou chirurgie d'un jour; 4^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation: maximum de (2 600 \$) 2 700 \$/mois, de 2 800 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009, de 2 900 \$ au 1^{er} janvier 2011 et de 2 950 \$ au 1^{er} janvier 2012

3. Assurance maladie

Frais assurés: 90 % des médicaments génériques ou des médicaments d'origine en l'absence de substituts génériques, 75 % des médicaments non génériques; 90 % des soins paramédicaux, maximum de 500 \$ pour l'ensemble des praticiens reconnus; 90 % des honoraires d'un massothérapeute, maximum de 150 \$/année; honoraires d'un physiothérapeute et d'un psychologue, maximum de 500 \$/année; appareils auditifs, maximum de (500 \$) 600 \$/5 ans, de 700 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009 et de 800 \$ au 1^{er} janvier

2012; à compter du 1^{er} janvier 2009, honoraires d'un physiothérapeute et d'un chiropraticien, maximum de 700 \$/année

4. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement des soins d'orthodontie pour les enfants de moins de 21 ans, maximum à vie de 500 \$/personne, de 600 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009, de 700 \$ au 1^{er} janvier 2011 et de 800 \$ au 1^{er} janvier 2012; à compter du 1^{er} janvier 2010, 30 % des couronnes et des ponts

5. Soins oculaires

Frais assurés: 90 % pour les lunettes, les lentilles de contact et la chirurgie au laser, maximum de 200 \$/personne/24 mois, de 250 \$ à compter du 1^{er} janvier 2011

6. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse dans un REER du Fonds de solidarité 0,15 \$/heure travaillée/salarié et 0,25 \$/heure travaillée durant un horaire normal pour le salarié de l'équipe de fin de semaine.

Il existe un autre régime de retraite.

6

La Ville de Montréal et Le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal

- **Secteur de l'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (185) 230
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 46; hommes: 184
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** scientifique
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2010
- **Date de signature:** 23 juin 2008
- **Durée normale du travail:** 5 jours/sem., 35 heures/sem.

• Salaires

1. Scientifique junior et scientifique junior préposé à la planification

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
min.	/année 42 694 \$ (42 694 \$)	/année 46 000 \$	/année 46 920 \$	/année 47 858 \$
max.	/année 46 701 \$ (46 701 \$)	/année 48 000 \$	/année 48 960 \$	/année 49 939 \$

N. B. Ces salariés ont une nouvelle échelle salariale depuis le 1^{er} janvier 2008.

2. Scientifique, 184 salariés

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
min.	/année 49 420 \$ (49 420 \$)	/année 50 408 \$	/année 51 416 \$	/année 52 444 \$
max.	/année 80 201 \$ (80 201 \$)	/année 81 805 \$	/année 83 441 \$	/année 85 110 \$

3. Scientifique chef de groupe, scientifique chargé de planification et scientifique conseiller technique

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
min.	/année 81 178 \$ (81 178 \$)	/année 82 802 \$	/année 84 458 \$	/année 86 147 \$
max.	/année 94 993 \$ (94 993 \$)	/année 96 893 \$	/année 98 831 \$	/année 100 808 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié admissible a droit à la rétroactivité de l'augmentation économique. Le montant est versé dans les 90 jours suivant le 23 juin 2008.

• Primes

Soir et nuit: (15 %) 10 %/heure normale travaillée — sauf pour le salarié dont l'horaire est fixé sur une base annuelle (le salarié dont l'horaire est personnalisé et le salarié sur l'horaire 9-10 **R**)

Conditions particulières: 7,12 \$/jour — travail, ou partie du travail, exécuté dans l'air comprimé ou dans un tunnel

• Jours fériés payés

13 jours/année

N. B. Le salarié a droit à 2 jours supplémentaires entre Noël et le jour de l'An. (À cette fin, le samedi précédant cette période l'employeur lui crédite 14 heures dans sa banque de congés mobiles **R**.)

Le salarié qui travaille au cours de ces jours supplémentaires est rémunéré au taux normal. L'employeur crédite sa banque d'heures de congés mobiles en conséquence.

• Congés mobiles

39 heures/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée
1 an	70 heures
2 ans	105 heures
5 ans	140 heures
15 ans	175 heures
20 ans	210 heures

N. B. À compter du 1^{er} mai 2009, le calcul des jours de vacances accordés au salarié permanent est établi en fonction de la date d'ancienneté.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé qui n'excède pas 3 semaines, à moins de présenter un certificat médical qui atteste le besoin de prolonger le congé.

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

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la durée.

La salariée peut s'absenter, sans solde, pour un examen lié à la grossesse et effectué par un professionnel de la santé ou une sage-femme. Ces absences peuvent être déduites de l'une ou l'autre des banques prévues par la convention collective.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée ayant accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité qui équivaut à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour une durée maximale de 20 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours payés

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

Le salarié ayant accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de paternité a droit à une indemnité qui équivaut à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour une durée maximale de 5 semaines.

4. Congé d'adoption

5 jours payés

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

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint ou un enfant autre que le sien qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde de 20 semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant.

SALARIÉ OU SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié ayant accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit à une indemnité qui équivaut à la différence entre 90 % de son

salaire hebdomadaire et le montant des prestations d'assurance parentale qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour une durée maximale de 12 semaines.

5. Congé parental

Un congé parental continu et sans solde ne pouvant excéder 2 ans (ou un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. pouvant s'échelonner sur une période de 2 ans **R**.) après la naissance de l'enfant ou après la prise en charge d'un enfant dans le cas d'une adoption est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité, à la salariée ou au salarié en prolongation du congé d'adoption ainsi qu'au salarié dont la conjointe a donné naissance à un enfant.

SALARIÉ OU SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ayant accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité qui équivaut à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour une durée maximale de 10 semaines.

Le salarié ayant accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de paternité a droit à une indemnité qui équivaut à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour une durée maximale de 5 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

N. B. Une indemnité est versée au salarié en cas de mutilation ou de décès accidentel qui survient avant la retraite.

2. Congé de maladie

Au 1^{er} mai de chaque année, l'employeur accorde par anticipation un crédit d'heures de maladie qui équivaut à 2 fois le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires, à raison de 1/12 par mois complet de service. Le salarié doit utiliser son crédit d'heures de congé de maladie pour couvrir le délai de carence prévu par l'assurance salaire de courte durée.

Au 30 avril de chaque année, les heures acquises et non utilisées durant la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril suivant peuvent, au choix du salarié, être converties en heures de vacances dans sa banque d'heures de vacances de l'année en cours ou lui être payées le 30 juin au taux de salaire normal du 30 avril précédent.

Le salarié ayant 1 an de service a droit d'utiliser 5 fois/année le crédit de ses heures de congé de maladie pour prendre des congés personnels, et ce, sans excéder le nombre d'heures de la semaine normale de travail.

3. Assurance maladie

Frais assurés : frais médicaux complémentaires, frais dentaires et optiques

4. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 75 % du salaire pour une période maximale de 26 semaines

Début: 6^e jour ouvrable

LONGUE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire pour la durée de l'invalidité, jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à la retraite

Début: à compter de la 28^e semaine d'invalidité

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

7

L'Université du Québec à Chicoutimi et Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi

- **Secteur d'activité de l'employeur:** service d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (212) 219
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 33 %; hommes: 67 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professeur
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2014
- **Date de signature:** 4 juillet 2008
- **Durée normale du travail:** variable selon la tâche
- **Salaires**

1. Professeur catégorie I

	<u>1^{er} juin 2008</u>
	/année
éch. 1	46 172 \$ (45 267 \$)
éch. 5	50 967 \$ (49 968 \$)

2. Professeur catégorie III, 100 salariés

	<u>1^{er} juin 2008</u>
	/année
éch. 1	70 219 \$ (68 842 \$)
éch. 25	102 848 \$ (100 831 \$)

3. Professeur catégorie IV

	<u>1^{er} juin 2008</u>
	/année
éch. 1	84 814 \$ (83 151 \$)
éch. 21	114 202 \$ (111 963 \$)

Augmentation générale

<u>1^{er} juin 2008</u>	<u>1^{er} juin 2009</u>	<u>1^{er} juin 2010</u>	<u>1^{er} juin 2011</u>
2 %	2 %	2,5 %	2,5 %

1^{er} juin 2012

2 %

De plus, les échelles des salaires en vigueur sont majorées de 2 % le 1^{er} avril 2009, puis augmentées annuellement, et ce, toujours selon la politique salariale du gouvernement du Québec.

• Primes

Directeur de département:

(2 630,11 \$) 2 682,71 \$/année
(48,44 \$) 49,41 \$, prime supplémentaire/professeur
(8,07 \$) 8,23 \$, prime supplémentaire/activité d'enseignement placée sous la responsabilité administrative du département

Directeur de module, directeur ou responsable de programme et directeur d'unité d'enseignement:

(554,75 \$) 565,84 \$/année
(17,20 \$) 17,55 \$, prime supplémentaire/étudiant équivalent temps complet
(332,85 \$) 679,01 \$, prime supplémentaire/programme additionnel de baccalauréat, de maîtrise ou de doctorat
(332,85 \$) 339,50 \$, prime supplémentaire/autre type de programme

Directeur de centre de recherche:

(7 368,21 \$) 7 515,58 \$/année

Ces primes sont majorées de 2 % le 1^{er} mai 2009, de 2,5 % le 1^{er} mai 2010 et le 1^{er} mai 2011 ainsi que de 2 % le 1^{er} mai 2012. De plus, ces primes sont majorées, selon la politique salariale du gouvernement du Québec, de 2 % le 1^{er} mai 2009. Par la suite, les primes sont augmentées annuellement selon cette même politique.

Surplus de charge normale de travail:

(5 034,54 \$) 5 300 \$/cours de 3 crédits donné en appoint par un professeur au-delà de sa charge normale de travail

<u>1^{er} sept. 2009</u>	<u>1^{er} sept. 2010</u>	<u>1^{er} sept. 2011</u>	<u>1^{er} sept. 2012</u>
5 500 \$	5 700 \$	5 900 \$	6 100 \$

• Congés annuels payés

Le salarié a droit à 1 mois de vacances/année.

• 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, y compris le jour de celui-ci. La salariée qui subit une interruption de grossesse postérieure à la 19^e semaine de grossesse a également droit à ce congé.

Lorsqu'une complication liée à la grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, dont la durée est attestée sur un certificat médical qu'un médecin de l'Université peut vérifier, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical qui atteste sa durée.

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 attestée sur le certificat médical.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée a droit, pour chacune des 15 ou 18 semaines durant lesquelles elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité, à une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal, excluant les primes, et les prestations de maternité. Pour chacune des semaines suivantes, elle reçoit une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal, excluant les primes, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

La part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de 20 semaines de congé de maternité est transférée au salarié lorsque sa conjointe décède.

2. Congé de paternité

5 jours payés

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

Le salarié a droit, pour une période maximale de 5 semaines, à une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 100 % de son salaire hebdomadaire normal, excluant les primes, et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir.

La part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de 5 semaines de congé de paternité est transférée à la salariée lorsque son conjoint décède.

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

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

SALARIÉ OU SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié a droit à une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 100 % de son salaire hebdomadaire, excluant les primes, et les prestations d'adoption qu'il ou elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour une période maximale de 5 semaines. De plus, la salariée ou le salarié a droit à une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 100 % de son salaire hebdomadaire, excluant

les primes, et les prestations d'adoption qu'il ou elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour une période additionnelle maximale de 10 semaines.

4. Congé parental

SALARIÉ OU SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié a droit, durant une partie de son congé parental, à une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire, excluant les primes, et ses prestations qu'il ou elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour une période maximale de 10 semaines. Cette indemnité est versée lors d'un congé parental à temps complet.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

Prime : payée par l'employeur dans une proportion de 50 %

1. Congés de maladie

L'employeur continue de payer le traitement d'un professeur qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident, jusqu'à ce que l'assurance salaire prenne effet.

2. Régime de retraite

Le salarié participe au régime de retraite de l'Université du Québec ou à un régime équivalent.

8

Cara cuisine de l'air (Dorval) et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 698 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (528) 600
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 250; hommes : 350
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2011
- **Date de signature :** 23 juillet 2008
- **Durée normale du travail :** 8 heures/jour, 80 heures/2 sem.

• Salaires

1. Aide général, 298 salariés

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} juin 2009	1 ^{er} juin 2010
début	/heure 11,15 \$ (11,15 \$)	/heure 11,15 \$	/heure 11,15 \$
après 48 mois	16,23 \$ (15,76 \$)	16,72 \$	17,22 \$

2. Chef préposé à l'entretien

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} juin 2009	1 ^{er} juin 2010
début	/heure 17,18 \$ (16,68 \$)	/heure 17,70 \$	/heure 18,23 \$
après 48 mois	19,78 \$ (19,20 \$)	20,37 \$	20,98 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} juin 2009	1 ^{er} juin 2010
3 %	3 %	3 %

• Primes

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
Nuit: (0,50 \$) 0,60 \$/heure – entre 23 h et 7 h	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

• Allocations

Vêtements, uniformes et équipement de sécurité: fournis et entretenus par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

Bottines de sécurité: maximum 85 \$/année
– salarié ayant terminé sa période de probation

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés annuels payés

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

N. B. Le salarié à temps partiel a droit seulement au pourcentage à titre d'indemnité.

Congés supplémentaires

Le salarié tenu de prendre ses vacances en novembre, en janvier, en février ou en mars a droit à une semaine supplémentaire de vacances ou à une semaine supplémentaire de salaire.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé qui n'excède pas 18 semaines; elle peut le répartir à son gré avant et après la date prévue de 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.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial lorsqu'un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine qui précède la date d'accouchement.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de la durée prescrite par un certificat médical. De plus, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an en prolongation de son congé de maternité.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par l'employeur pour le salarié permanent qui a 12 mois de service continu et pour le salarié à temps partiel qui a 12 mois de service continu et qui a travaillé en moyenne 48 heures/période de paie de 14 jours.

1. Assurance vie

Indemnité:

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
— salarié de moins de 65 ans:	27 000 \$	30 000 \$
25 000 \$		
— mort accidentelle: 25 000 \$ supplémentaire si le salarié décède dans les 365 jours qui suivent un accident.		
— mutilation: montant variable selon la perte subie		

2. Assurance salaire

Prestation: maximum de 66,67 % du salaire hebdomadaire normal pendant une période maximale de 52 semaines, y compris la période pendant laquelle le salarié est admissible à des prestations d'assurance emploi.

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

3. Assurance maladie

Frais assurés: 100 % pour les médicaments et d'autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/individu et 20 \$/famille; différence entre le prix une chambre semi-privée et celui d'une salle publique; honoraires d'un chiropraticien, maximum de 15 \$/visite et jusqu'à 45 \$/année pour les radiographies qu'il prend

4. Soins oculaires

Frais assurés: 100 % pour un examen de la vue effectué par un optométriste ou un ophtalmologiste reconnu par la Corporation des optométristes ou l'Ordre des médecins de la province de Québec; lentilles cornéennes ou verres correcteurs, maximum de 150 \$/2 ans

5. Soins dentaires

Frais assurés : pour le salarié et les personnes à sa charge assurées, 100 % des soins de base, 50 % des services de réparation selon les tarifs en vigueur comprenant le remboursement maximum de 50 % des frais liés au remplacement des ponts ou des prothèses dentaires 1 fois/5 ans; maximum, 2 000 \$/année/personne

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,50 \$) 0,55 \$/heure travaillée et des vacances/salarié ayant 12 mois de service continu, 0,60 \$ à compter du 1^{er} juin 2009 et 0,65 \$ au 1^{er} juin 2010, dans un REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

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.