

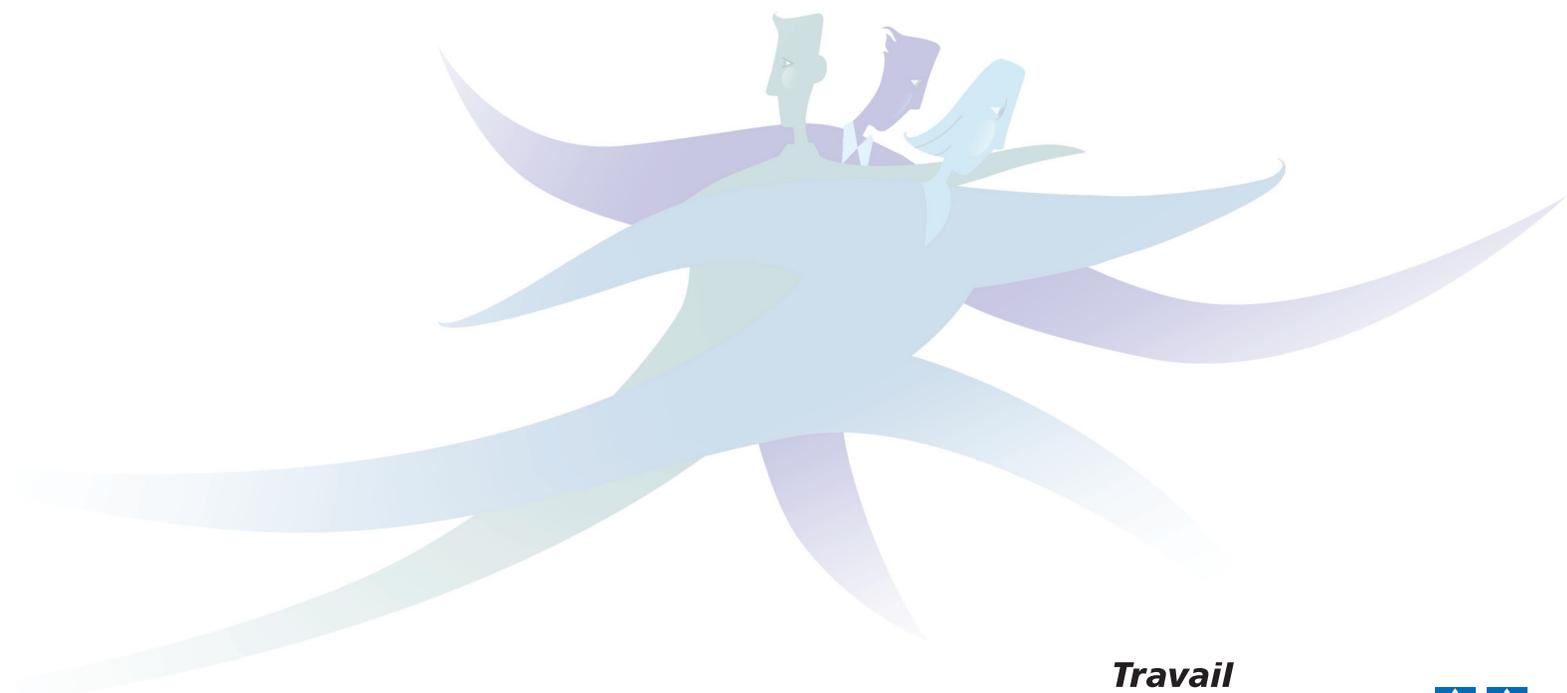
Information statistique sur le travail

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 26



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 (2009-02-05).

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			
Maxi Canada inc. (Saint-Lin–Laurentides)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la compagnie de volailles Maxi – CSN	1	4
Saputo boulangerie inc. (Sainte-Marie-de-Beauce)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, FAT-COI-FTQ, local 480 – FTQ	2	5
PRODUITS TEXTILES			
Produits Belt-Tech inc. (Granby)	Conseil du Québec Unite-Here – FTQ	3	7
BOIS			
Manufacture de Lambton ltée (Lambton)	Syndicat des salariés de Manufacture de Lambton – CSD	4	8
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Emballages Alcan Capalux inc. (Saint-Césaire)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 – FTQ	5	9
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Prelco MD (Rivière-du-Loup)	TCA Québec, local 1044 – FTQ	6	10

Employeur	Syndicat	N°	Page
COMMERCE DE DÉTAIL			
Aliments, boissons, médicaments et tabac			
6916244 Canada inc. IGA Extra (Gatineau)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 486 – FTQ	7	12
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
Cité de Dorval	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) – FTQ	8	13
La Ville de Dollard-des-Ormeaux	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) – FTQ	9	14
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (Rouyn-Noranda)	Le Syndicat du personnel de soutien de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue – CSQ	10	17
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Loews hôtel Québec inc. (Québec)	Le Syndicat des employé-es du Loews hôtel Québec – CSN	11	20
Hôtel Pur (Québec)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Pur Québec – CSN	12	22
Delta Hotels No 37 Limited Partnership (Montréal)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA – Canada – FTQ	13	24
NOTES TECHNIQUES			26

**Maxi Canada inc. (Saint-Lin-Laurentides)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la
compagnie de volailles Maxi — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (185) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 57; hommes: 103
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 4 mai 2008
- **Échéance de la présente convention:** 1^{er} mai 2012
- **Date de signature:** 24 juillet 2008
- **Durée normale du travail**
Entre 36 et 40 heures/sem., selon l'horaire ou la catégorie d'emploi

Équipe de fin de semaine

3 jours/sem., entre 34,5 et 39,75 heures/sem., selon la catégorie d'emploi

• **Salaires**

1. Journalier, 127 salariés

	5 mai 2008	4 mai 2009	3 mai 2010	2 mai 2011
début	/heure 11,36 \$ (11,14 \$)	/heure 11,70 \$	/heure 12,05 \$	/heure 12,41 \$
après 5 ans	15,15 \$ (14,85 \$)	15,60 \$	16,07 \$	16,55 \$

2. Salarié à la maintenance classifié technicien en instrumentation **N**

	5 mai 2008	4 mai 2009	3 mai 2010	2 mai 2011
début	/heure 19,19 \$	/heure 19,76 \$	/heure 20,35 \$	/heure 20,97 \$
après 2 ans	21,93 \$	22,59 \$	23,27 \$	23,96 \$

N. B. – Le journalier permanent reçoit 75 % du taux de salaire établi pour le poste qu'il occupe lors de son embauche, 80 % de ce taux après 1 an, 85 % de ce taux après 2 ans, 90 % de ce taux après 3 ans, 95 % de ce taux après 4 ans et 100 % de ce taux après 5 ans.

Augmentation générale

5 mai 2008	4 mai 2009	3 mai 2010	2 mai 2011
2 %	3 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Les taux de salaire sont rétroactifs au 5 mai 2008. La rétroactivité est ajoutée à la paie du 7 août 2008.

• **Primes**

Soir: (0,25 \$) 0,40 \$/heure

Nuit: (0,40 \$) 0,60 \$/heure

Chef d'équipe: (0,50 \$) 1 \$/heure

Parrain: 0,50 \$/heure — salarié qui parraine un autre salarié

Préposé au congélateur: (0,50 \$) 0,75 \$/heure — salarié qui travaille régulièrement tout son quart de travail dans les congélateurs

Préposé à la cuisine expérimentale **N:** 0,50 \$/heure

Boni de Noël: le salarié qui a terminé sa période d'essai (et qui a droit au paiement du congé de Noël R) reçoit des bonis ainsi établis:

Ancienneté	Montant
(moins de 1 an) 0 à 4 ans	(25 \$) 100 \$
1 an	50 \$ R
2 ans	75 \$ R
3 ans	100 \$ R
5 à 9 ans N	125 \$
10 à 14 ans N	175 \$
15 à 19 ans N	250 \$
20 à 24 ans N	350 \$
25 ans et plus N	500 \$

Mécanicien de projet: 3,50 \$/heure — salarié qui travaille comme mécanicien de projet et qui possède un DEC ou un DEP reconnu par l'employeur

Mécanicien de machines fixes **N:** 3,50 \$/heure + 4,50 \$/heure — salarié de la maintenance qui travaille comme mécanicien de machines fixes et qui possède un DEC ou un DEP reconnu par l'employeur et une carte de compétence de classe A

Les primes accordées aux mécaniciens mentionnés ci-dessus s'ajoutent à leur salaire normal selon le diplôme et la carte de compétence.

Maintenance: 3,50 \$/heure — salarié qui est classifié à la maintenance et qui possède un DEC ou un DEP reconnu par l'employeur

Technicien de laboratoire et technicien à la cuisine expérimentale: 2 \$ /heure — salarié qui possède un baccalauréat ou un autre diplôme pertinent reconnu par l'employeur

Inconvénient: 1,50 \$/heure — salarié dont l'horaire normal de travail est celui de la fin de semaine s'il est appelé à travailler le vendredi, le samedi et le dimanche, sauf le mécanicien et le chauffeur de camion

Entretien de bâtiment: 2 \$/heure

• **Allocations**

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

Uniformes de travail: fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — camionneur et salarié de la maintenance qui ont terminé leur période d'essai

Vêtements de base: (100 \$) 125 \$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai et qui occupe un poste permanent

2009	2010
135 \$	145 \$

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

Chaussures ou bottes de sécurité: 1 paire/12 mois — salarié de la sanitation

1 paire/18 mois, maximum 126 \$/année — autre salarié qui a terminé sa période d'essai et qui occupe un poste de manière consécutive pour au moins 1 mois et plus

Habit imperméable: fourni par l'employeur selon les modalités prévues — salarié à la sanitation

Habit thermal: fourni par l'employeur selon les modalités prévues — préposé aux congélateurs

Manteau thermal: fourni par l'employeur selon les modalités prévues

Outils: jusqu'à concurrence de 300 \$/année — mécanicien qui a terminé sa période d'essai.

- **Jours fériés payés**

(13) 12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
(18) 17 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 22 semaines continues, sauf si, à la demande de celle-ci, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. La salariée peut répartir le congé à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, dont la durée est mentionnée sur le certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu ci-dessus, à compter du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, d'une durée maximale de 4 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

- 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 le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge auquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 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.

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

- 1. **Congé de maladie** N

Le salarié permanent au 30 avril de chaque année a droit, durant l'année de référence suivante, à un maximum de 1 jour/année de congé de maladie. Le crédit de jour d'absence non utilisé est payé au salarié au plus tard le 15 mai de chaque année. Le montant qui lui est accordé est versé sur un chèque distinct de celui de la paie.

2

Saputo boulangerie inc. (Sainte-Marie-de-Beauce) et

Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, FAT-COI-CTC-FTQ, local 480 — FTQ

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (680) 640

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 250; hommes : 390

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

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

- **Date de signature :** 20 juin 2008

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

Équipe de soir
7,40 heures/jour, 38,20 heures/sem.

Équipe de nuit
7,35 heures/jour, 37,55 heures/sem.

Mécanicien d'entretien et électricien d'entretien
10 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Rouleur et autres occupations

1^{er} janv. 2008 **1^{er} janv. 2011** **1^{er} janv. 2012**

/heure	/heure	/heure
18,70 \$ (18,70 \$)	19,10 \$	19,48 \$

2. Opérateur crèmeuse et autres occupations, 120 salariés

1^{er} janv. 2008 **1^{er} janv. 2011** **1^{er} janv. 2012**

/heure	/heure	/heure
19,35 \$ (19,35 \$)	19,75 \$	20,15 \$

3. Mécanicien d'entretien, électricien d'entretien et autres occupations

1^{er} janv. 2008 **1^{er} janv. 2011** **1^{er} janv. 2012**

/heure	/heure	/heure
23,16 \$ (23,16 \$)	23,56 \$	24,03 \$

N. B. – À l'embauche, les salariés des catégories 1, 2 et 4 reçoivent 3 \$/heure de moins que le taux établi pour la fonction qu'ils occupent, 2,25 \$/heure de moins après 1 000 heures, 1,50 \$/heure de moins après 2 000 heures et 0,75 \$/heure de moins après 3 000 heures. Ils reçoivent entièrement le taux qui correspond à leur fonction après avoir travaillé 4 000 heures.

Augmentation générale

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

0,40 \$/heure minimum 2 % minimum

Rétroactivité

Le salarié dont le nom est inscrit sur la liste de paie après le 1^{er} janvier 2008 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 1^{er} janvier 2008 au 20 juin 2008.

Montant forfaitaire

À compter du 1^{er} janvier 2008, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 0,20 \$/heure payée à chaque paie.

À compter du 1^{er} janvier 2009, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 0,30 \$/heure payée à chaque paie.

À compter du 1^{er} janvier 2010, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 0,40 \$/heure payée à chaque paie.

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

Mode de calcul

2009

Si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2008 à décembre 2008 par rapport à celle de janvier 2007 à décembre 2007 excède 6 %, l'excédent est payé jusqu'à concurrence de 0,15 \$/heure.

2010

La même formule s'applique avec les réajustements requis.

2011

Si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2010 à décembre 2010 par rapport à celle de janvier 2009 à décembre 2009 excède 6 %, l'excédent est payé jusqu'à concurrence de 0,15 \$/heure. Ce dernier réajustement s'ajouterait au réajustement maximal prévu de 0,40 \$/heure.

2012

Si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2011 à décembre 2011 par rapport à celle de janvier 2010 à décembre 2010 excède 6 %, l'excédent est payé jusqu'à concurrence de 0,15 \$/heure. Ce dernier réajustement s'ajouterait au réajustement maximal prévu de 4 %.

Mode de paiement

Les taux de salaire en vigueur sont majorés du pourcentage excédentaire jusqu'au taux maximal prévu les 1^{er} janvier 2009, 1^{er} janvier 2010, 1^{er} janvier 2011 et 1^{er} janvier 2012.

• Primes

Soir*: 0,50 \$/heure

Nuit*: 0,75 \$/heure

* Le salarié qui travaille 50 % et plus de ses heures normales après 18 h ou avant 6 h, ainsi que le salarié dont l'équipe normale débute à partir de 12 h ou avant 5 h, reçoit la prime applicable à toutes les heures normales travaillées.

Chef de groupe: 0,70 \$/heure

Qualificateur: 0,45 \$/heure — salarié de la catégorie 3

Samedi et dimanche: 0,75 \$/heure — salarié dont l'horaire normal débute le samedi après 6 h et le dimanche avant 18 h, sauf l'équipe de fin de semaine

Dimanche: 2 \$/heure — salarié de métier de l'entretien qui travaille selon l'horaire de la semaine de 4 jours

Horaire: 0,14 \$/heure — salarié de métier de l'entretien ayant un horaire de 10 heures

Remplacement: 0,15 \$/heure — opérateur de machine à emballer, opérateur crèmeuse, aide-opérateur crèmeuse et chef de groupe qui, tout en exerçant eux-mêmes leur fonction normale, remplacent un salarié qui occupe une autre fonction pendant la période de repos

Formation: 0,50 \$/heure au salarié qui donne de la formation pour exercer des fonctions autres que celles qui sont listées sous « opérateur en cuisson »

• Allocations

Chaussures et équipement de sécurité: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

Outils personnels:

(71 \$) 80 \$/année — électricien et préposé au service

(108 \$) 120 \$/année — plombier

(141 \$) 160 \$/année — mécanicien entretien et mécanicien en mécanique du bâtiment

Carte de compétence: payée si l'employeur l'exige

• Jours fériés payés

12 jours/année

• 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*
17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal*
25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal*
35 ans	7 sem.	14 % ou taux normal*

* Y compris les primes.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de la naissance.

2. Congé de naissance

2 jours payés

3 jours payés — dans le cas de naissances multiples [N]

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 6 mois d'ancienneté le premier (décembre) samedi de novembre de chaque année a droit à un crédit de 40 heures/année payables au taux normal. Il peut utiliser ses congés de maladie pour des motifs personnels après avoir reçu l'autorisation de l'employeur.

Les jours non utilisés sont entièrement remboursés en décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % du salaire brut jusqu'à concurrence des gains admissibles au RRQ et 5 % du salaire brut en excédent; la contribution minimale de l'employeur est égale à 50 % des cotisations totales des salariés.

3

Produits Belt-Tech inc. (Granby)
et
Conseil du Québec Unite-Here — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — produits textiles
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (225) 128
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 50 %; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 21 septembre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 21 septembre 2012

N. B. — Les parties ont prévu de se rencontrer au 31 août 2009 pour une réouverture de la convention collective en ce qui a trait aux salaires.

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

• Durée normale du travail

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Fin de semaine

(24 heures/sem. [R])

32 heures/sem. payées pour 40 heures

• Salaires

1. Assembleur [N]

22 sept. 2008

/heure
11,00 \$

2. Opérateur cellule « APJ », 21 salariés

22 sept. 2008

/heure
min. 12,76 \$
max. 15,95 \$
(15,95 \$)

3. Électromécanicien licence « C »

22 sept. 2008

/heure
min. 17,46 \$
max. 17,96 \$
(17,96 \$)

N. B. Restructuration de l'échelle salariale et nouvelle classification des emplois.

• Primes

Soir : (0,35 \$) 0,40 \$/heure

Nuit : (0,60 \$) 0,65 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Formateur :

(0,75 \$) 1 \$/heure¹

0,53 \$/heure — mécanique préventive²

0,78 \$/heure — résolution de problèmes²

(¹ En ce qui concerne les opérateurs de la cellule A.P.J., cette prime est payée jusqu'à concurrence de 160 heures de formation/salarié à former, nonobstant la formation requise et le nombre de formateurs concernés [R].)

² Prime versée exceptionnellement aux mécaniciens de métiers désignés par l'employeur pour agir, selon le cas, à titre de formateurs en mécanique préventive ou en résolution de problèmes, et ce, pour chaque heure travaillée à ce titre qu'ils dispensent effectivement ou non de la formation à un autre salarié.

Assiduité [N] :

0 jour d'absence/mois de calendrier : 110 \$

1 jour d'absence/mois de calendrier : 55 \$

• Allocations

Équipement et vêtements de sécurité [N] : fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

Vêtements de travail [N] : fournis selon les modalités prévues avec une allocation de 90 \$/année — salarié du tissage et de la maintenance

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée dans une proportion de 62,6 % par l'employeur et de 37,4 % par le salarié

(Toutefois, cette participation ne doit jamais être applicable à l'assurance salaire de longue durée afin de maintenir le caractère non imposable des prestations **R**.)

1. Congés de maladie

Le salarié qui travaille sur semaine et qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période de 3 jours consécutifs et plus normalement travaillés, est rémunéré au taux horaire normal, et ce, les 3^e, 4^e et 5^e jours normalement travaillés, le cas échéant.

Le salarié qui travaille la fin de semaine et qui s'absente pour les mêmes raisons, et ce, pour une période de 2 jours consécutifs et plus normalement travaillés, est rémunéré au taux horaire normal les 2^e et 3^e jours normalement travaillés, le cas échéant, jusqu'à concurrence de 24 heures au taux normal établi pour sa classification.

La fréquence à laquelle un salarié peut prendre un congé de maladie est limitée comme suit:

Ancienneté	Nombre de fois/année
Moins de 5 ans	1 fois
De 5 ans à 15 ans	2 fois
15 ans et plus	3 fois

N. B. – Pour être admissible aux congés de maladie, le salarié doit avoir terminé avec succès sa période d'essai, fournir un certificat médical et ne pas être admissible au régime d'assurance salaire de courte durée.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse, dans le Fonds de solidarité de la FTQ, un montant qui équivaut à celui du salarié participant, jusqu'à concurrence de 350 \$.

**Manufacture de Lambton Itée (Lambton)
et
Le Syndicat des salariés de Manufacture de Lambton
— CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — bois

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (125) 77

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 23; hommes: 54

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 17 juin 2008

- **Échéance de la présente convention:** 17 juin 2013

- **Date de signature:** 7 octobre 2008

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

Équipe de fin de semaine

36 heures/sem., payées pour 40 heures

- **Salaires**

1. Manœuvre

	18 juin 2008	18 juin 2010	18 juin 2011	18 juin 2012
min.	/heure 11,00 \$ (11,00 \$)	/heure 11,19 \$	/heure 11,41 \$	/heure 11,70 \$
max.	13,74 \$ (13,74 \$)	13,98 \$	14,26 \$	14,62 \$

2. Approvisionneur classe « A », 29 salariés

	18 juin 2008	18 juin 2010	18 juin 2011	18 juin 2012
min.	/heure 11,00 \$ (11,00 \$)	/heure 11,19 \$	/heure 11,41 \$	/heure 11,70 \$
max.	14,73 \$ (14,73 \$)	14,99 \$	15,29 \$	15,67 \$

3. Camionneur longue distance

	18 juin 2008	18 juin 2010	18 juin 2011	18 juin 2012
min.	/heure 12,60 \$ (12,60 \$)	/heure 12,82 \$	/heure 13,08 \$	/heure 13,41 \$
max.	15,77 \$ (15,77 \$)	16,05 \$	16,37 \$	16,78 \$

N. B. – Un régime de participation aux bénéfices existe pour le salarié qui a terminé sa période d'essai **N**.

Augmentation générale

18 juin 2010	18 juin 2011	18 juin 2012
1,75 %	2 %	2,5 %

- **Primes**

Soir: 0,50 \$/heure

Nuit: 0,50 \$/heure

Chef d'équipe: 0,75 \$/heure

Téléavertisseur: 50 \$/fin de semaine — mécanicien

- **Allocations**

Équipement et vêtements de sécurité: fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité: jusqu'à concurrence de 100 \$/année — salarié qui a 1 an de service continu

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à la demande de celle-ci, l'employeur consent à prolonger son congé de maternité. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié a terminé sa période d'essai.

3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié a terminé sa période d'essai.

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 n'ayant pas atteint l'âge auquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire jusqu'à concurrence de 52 semaines.

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

1. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation: 67 % du salaire hebdomadaire brut, dont 55 % provient de l'assurance emploi et 12 % sont versés à titre de prestations supplémentaires de chômage.

LONGUE DURÉE

Début: après 15 semaines

5

Emballages Alcan Capalux inc. (Saint-Césaire)
et

Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — première transformation des métaux

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 95

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50; hommes: 45

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

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la présente convention:** 31 juillet 2011

- **Date de signature:** 1^{er} août 2008

- **Durée normale du travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

24 ou 32 heures/semaine, payées pour 44 heures

- **Salaires**

1. Journalier

1^{er} août 2008 **1^{er} août 2009** **1^{er} août 2010**

/heure	/heure	/heure
10,50 \$	10,71 \$	10,98 \$

2. Opérateur de presse « BC », opérateur de presse « IL » et autres occupations, 22 salariés

1^{er} août 2008 **1^{er} août 2009** **1^{er} août 2010**

/heure	/heure	/heure
11,80 \$	12,04 \$	12,34 \$

3. Technicien service client et développement de produits

1^{er} août 2008 **1^{er} août 2009** **1^{er} août 2010**

/heure	/heure	/heure
26,60 \$	27,13 \$	27,81 \$

N. B. — En ce qui concerne les niveaux 1 à 5, le nouveau salarié reçoit le taux normal établi pour sa classification.

En ce qui concerne les niveaux 6 à 10, le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux normal établi pour sa classification, 0,50 \$/heure de moins après 6 mois et le taux normal après 12 mois.

En ce qui concerne les niveaux 11 à 14, le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins que le taux normal établi pour sa classification, 1,50 \$/heure de moins après 6 mois, 1 \$/heure de moins après 12 mois, 0,50 \$/heure de moins après 18 mois et le taux normal après 24 mois.

Augmentation générale

1^{er} août 2009 **1^{er} août 2010**

2 %	2,5 %
-----	-------

Montant forfaitaire

Le salarié permanent à l'emploi le 1^{er} août 2008 reçoit un montant forfaitaire de 500 \$ au plus tard le 31 août 2008.

• Primes

Soir: 0,50 \$/heure

Nuit: 1,50 \$/heure

• Allocations

Bottes de sécurité: 100 \$/année — salarié permanent

Vêtements d'hiver: fournis par l'employeur selon les modalités prévues — manutentionnaire qui travaille à l'expédition/réception et mécanicien qui doit faire des travaux à l'extérieur pendant l'hiver

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

Vêtements de travail: fournis, remplacés et entretenus pas l'employeur selon les modalités prévues

Outils: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

10 jours/année 1^{er} août 2009
11 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours qui doivent être pris dans les 15 jours de calendrier de la naissance, dont 2 sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

3. Congé d'adoption

5 jours qui doivent être pris dans les 15 jours de calendrier de l'adoption, dont 2 sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Assurance vie

Indemnité:

– salarié: 1 fois le salaire annuel de base arrondi au 1 000 \$ suivant, jusqu'à concurrence de 100 000 \$

– conjoint: 5 000 \$

– enfant de plus de 24 heures: 2 500 \$

– décès et mutilation accidentels: 1 fois le salaire annuel de base arrondi au 1 000 \$ suivant, jusqu'à concurrence de 100 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 55 % du salaire hebdomadaire arrondi au dollar suivant jusqu'à concurrence de 850 \$/sem.

Début: 1^{er} jour, accident et hospitalisation; 6^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire mensuel de base, arrondi au dollar suivant, jusqu'à concurrence de 4 600 \$ sans preuve d'assurabilité et de 5 250 \$ avec preuves d'assurabilité, et ce, sous réserve de toutes réductions applicables. Toutefois, la proportion maximale de toutes sources ne peut excéder 85 % du salaire brut mensuel établi en début d'invalidité.

Début: après 17 semaines

3. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement au complet des médicaments inscrits sur la liste de la RAMQ

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

6

Prelco MD (Rivière-du-Loup) et TCA Québec, local 1044 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits minéraux non métalliques

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (193) 90

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femme: 1;
hommes: 89

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2008

• **Échéance de la présente convention:** 28 février 2009

• **Date de signature:** 30 septembre 2008

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

Fin de semaine

32 heures/sem., payées pour 40 heures

• Salaires

1. Aide général, 50 % des salariés

1^{er} mars 2008

/heure
17,56 \$
(17,30 \$)

2. Mécanicien d'entretien

1^{er} mars 2008

/heure
23,10 \$
(22,76 \$)

N. B. – À son entrée en fonction, le salarié engagé comme aide général reçoit le salaire suivant selon sa classification :

AIDE GÉNÉRAL

80 % du taux de salaire prévu de 0 à 1 000 heures, 85 %, de 1 001 à 2 000 heures, 90 %, de 2 001 à 3 000 heures, 95 %, de 3 001 à 4 000 heures. À compter de la 4 001^e heure, le salarié reçoit 100 % du taux de salaire prévu.

AIDE GÉNÉRAL OBTENANT UN POSTE CLASSIFIÉ QUALIFIÉ

80 % du taux de salaire prévu de 0 à 1 000 heures, 85 %, de 1 001 à 1 500 heures, 90 %, de 1 501 à 2 000 heures, 95 %, de 2 001 à 3 000 heures. À compter de la 3 001^e heure, le salarié reçoit 100 % du taux de salaire prévu.

Augmentation générale

1^{er} mars 2008

1,5 %

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Samedi : 1,25 \$/heure

Chef d'équipe : 1,05 \$/heure

Opération d'une scie électrique fixe : 0,80 \$/heure

Conduite d'un train routier: 20 \$/aller et 20 \$/retour, si le salarié revient aussi avec un train routier — chauffeur de camion

Ouvrage et voyages en dehors du pays : 5 %/heure travaillée

Outils personnels : l'employeur remplace les outils brisés.

remboursement (jusqu'à concurrence de 900 \$) selon la valeur à neuf — à la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction survenu dans un endroit désigné par l'employeur comme sûr

200 \$/année **N**

N. B. – Dans le cas d'un incendie ou d'un vol, le salarié assume le premier (100 \$) 500 \$ en cas de perte totale.

• Allocations

Bottines ou chaussures de sécurité : (120 \$) 125 \$/année, excluant les taxes — salarié qui a terminé sa période d'essai

Lunettes de sécurité sur prescription : fournies par l'employeur lorsque c'est requis et remplacées au besoin sur présentation d'une preuve de détérioration de la vue

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	9,5 %
5 ans	3 sem.	11,5 %
10 ans	4 sem.	13,5 %
25 ans	5 sem.	13,5 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial équivalant à la durée prescrite sur un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est censé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Lorsqu'une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement survient après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

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

La salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, 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 maternité qui peut atteindre 4 semaines.

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde

4. 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.

5. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

L'employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance groupe comportant au moins les mêmes protections que celles qui étaient en vigueur à la fin de la convention collective précédente.

Prime : l'employeur paie (0,50 \$) 0,77 \$/heure travaillée/ salarié.

1. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel brut, jusqu'à concurrence de 2 200 \$

2. Congés de maladie

Au 1^{er} février de chaque année, le salarié qui a plus d'un an d'ancienneté a droit à 3 jours de congés de maladie.

Ces jours peuvent être accumulés jusqu'à la fin de la présente convention collective. Les jours non utilisés sont payés aux taux en vigueur à ce moment-là.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans une proportion de 3,5 % des gains totaux du salarié, soit les heures travaillées à taux normal, y compris le pourcentage d'avantages sociaux et le temps compensé.

L'employeur versera une cotisation supplémentaire correspondant à 0,25 % de la cotisation de base, si le salarié verse 0,50 % de ses gains totaux **N**.

De plus, au 31 janvier de chaque année, l'employeur verse un montant identique à celui que chaque salarié aura versé au Fonds de solidarité de la FTQ, et ce, jusqu'à concurrence de 100 \$/année/salarié.

Le salarié qui a 25 ans et plus d'ancienneté et qui a 55 ans reçoit une allocation de départ à la retraite de 5 000 \$ lorsqu'il prend sa retraite **N**.

7

**6916244 Canada inc. IGA Extra (Gatineau)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 486 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 110
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 66; hommes: 44
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la présente convention:** 29 juin 2011

- **Date de signature:** 3 juillet 2008

- **Durée normale du travail:**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

5 jours ou moins/sem., moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide-caissier

	30 juin 2008	29 juin 2009	28 juin 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$
max.	9,25 \$ ¹	9,44 \$ ²	9,63 \$ ³

¹ Après 2 600 heures.

² Après 3 250 heures.

³ Après 3 900 heures.

2. Commis, cuisinier et autres occupations, 44 salariés

	30 juin 2008	29 juin 2009	28 juin 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$
max.	13,27 \$ ¹	13,53 \$ ²	13,80 \$ ³

¹ Après 3 900 heures + 66 mois.

² Après 3 900 heures + 72 mois.

³ Après 3 900 heures + 78 mois.

3. Boucher 1 et poissonnier

	30 juin 2008	29 juin 2009	28 juin 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	10,30 \$	10,30 \$	10,30 \$
max.	15,40 \$ ¹	15,71 \$ ²	16,02 \$ ³

¹ Après 3 900 heures + 66 mois.

² Après 3 900 heures + 72 mois.

³ Après 3 900 heures + 78 mois.

Augmentation générale

29 juin 2009	28 juin 2010
2 %	2 %

N. B. — Elle est accordée sur le taux maximum de l'échelle salariale.

- **Primes**

Nuit: 0,90 \$/heure

Assistant-gérant de rayon: 1 \$/heure

Superviseur aux caisses: 0,50 \$/heure travaillée

- **Allocations**

Chaussures de sécurité: jusqu'à concurrence de 80 \$/année

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

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

- **Jours fériés payés**

7 jours/année

N. B. — Une indemnité équivalant à .004 du salaire gagné durant l'année de référence est versée au salarié à temps partiel pour chaque jour férié.

**Cité de Dorval
et
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de
Montréal (SCFP) — FTQ**

- **Congés mobiles**

3 jours/année

N. B. — Une indemnité équivalant à .004 du salaire gagné durant l'année de référence est versée au salarié à temps partiel pour chaque jour férié.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et doit prendre fin au plus tard 70 semaines après la fin de la grossesse.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés si elle justifie de 60 jours de service continu.

- 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.

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

N. B. — Le salarié à temps partiel admissible doit adhérer au régime d'assurance groupe à compter du 1^{er} janvier 2009.

- 1. **Congés de maladie ou occasionnels**

Le salarié permanent ayant un an et plus d'ancienneté a droit à un crédit de 40 heures/année de congés de maladie ou de congés occasionnels.

Les heures non utilisées au 30 avril de chaque année sont payées au salarié permanent le ou vers le 30 juin de la même année.

- 2. **Soins dentaires**

Prime: à compter du 1^{er} janvier 2010, l'employeur verse 0,18 \$/heure normale travaillée ou payée/salarié à la Caisse du régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 147

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 95; hommes: 52

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

N. B. — Cette entente constitue la première convention collective à la suite d'une défusion municipale.

- **Catégorie de personnel:** bureau

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

- **Date de signature:** 26 juin 2008

- **Durée normale du travail:** 5 jours/sem., 35 heures/sem.

N. B. — Il existe certains horaires particuliers.

- **Salaires**

- 1. Aide-bibliothécaire

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année	/année
min.	23 616 \$	24 088 \$	24 570 \$	25 061 \$
max.	32 530 \$	33 181 \$	33 845 \$	34 522 \$

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

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/année	/année
min.	25 688 \$	26 330 \$
max.	35 385 \$	36 270 \$

- 2. Préposée au secrétariat et autres occupations, 29 salariés

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année	/année
min.	26 012 \$	26 532 \$	27 063 \$	27 604 \$
max.	35 537 \$	36 248 \$	36 973 \$	37 712 \$

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

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/année	/année
min.	28 294 \$	29 001 \$
max.	38 655 \$	39 621 \$

- 3. Technicien en génie civil et autres occupations

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année	/année
min.	44 621 \$	45 513 \$	46 423 \$	47 351 \$
max.	57 648 \$	58 801 \$	59 977 \$	61 177 \$

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

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/année	/année
min.	48 535 \$	49 748 \$
max.	62 706 \$	64 274 \$

N. B. — Une nouvelle structure salariale sera mise en place le 1^{er} janvier 2010.

Augmentation générale

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

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2 % du salaire gagné entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2007. Ce montant est également versé aux ayants droits du salarié décédé après le 1^{er} janvier 2007 et au salarié qui a pris sa retraite après le 1^{er} janvier 2007. Le montant forfaitaire dû est versé dans les 90 jours suivant le 26 juin 2008.

• Primes

Soir, nuit, samedi, dimanche et jour férié: 10 % du salaire horaire — entre 17 h et 8 h 30 pour le salarié de la division bibliothèque et entre 16 h 30 et 8 h 30 pour les autres salariés

Disponibilité: 52 \$/jour — agent de distribution équipement motorisé et réposé à l'assistance communautaire

• Allocations

Uniformes: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

13 jours/année

N. B. – De plus, le salarié a droit à 2 congés supplémentaires payés entre Noël et le jour de l'An.

Le salarié qui travaille au cours de l'une ou l'autre de ces journées, ou des deux, est rémunéré à taux simple. L'employeur lui crédite, selon le cas, 7 ou 14 heures de congé mobile supplémentaires.

• Congés mobiles

39 heures/année — salarié permanent

53 heures/année — salarié dont les congés hebdomadaires sont normalement fixés à d'autres jours que le samedi et le dimanche

• Banque globale de temps

Le salarié permanent peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder 350 heures, en y transférant les soldes annuels de ses crédits d'heures de maladie, de congés mobiles et de temps compensé ainsi que les jours fériés crédités et l'excédent de 3 semaines de vacances annuelles.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée			
	35 h/sem.	36 h/sem.	36,5 h/sem.	37 h/sem.
1 an	70 heures	72 heures	73 heures	74 heures
2 ans	105 heures	108 heures	109,50 heures	111 heures
5 ans	140 heures	144 heures	146 heures	148 heures
15 ans	175 heures	180 heures	182,5 heures	185 heures
20 ans	210 heures	216 heures	219 heures	222 heures

Années de service	Durée			Indemnité
	37,5 h/sem.	38 h/sem.	40 h/sem.	
1 an	75 heures	76 heures	80 heures	taux normal
2 ans	112,5 heures	114 heures	120 heures	taux normal
5 ans	150 heures	152 heures	160 heures	taux normal
15 ans	187,5 heures	190 heures	200 heures	taux normal
20 ans	225 heures	228 heures	240 heures	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date probable de la naissance.

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 prescrit la durée.

Lorsque une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité qui ne peut excéder 3 semaines.

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

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

De plus, la salariée permanente a droit à un congé continu sans solde d'une durée maximale de 2 ans après la naissance ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. qui peut s'échelonner sur une période de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée permanente qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à un montant égal à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, pour une durée maximale de 20 semaines.

Toutefois, la salariée qui a droit à des prestations d'assurance parentale reçoit, sur présentation de la preuve de réception desdites prestations, un montant forfaitaire qui correspond au nombre de semaines au cours desquelles elle n'en a pas reçue, et ce, jusqu'à concurrence de 5 semaines de prestations.

2. Congé de naissance

5 jours payés, jusqu'à concurrence de 35 heures

De plus, le salarié permanent a droit à un congé continu sans solde d'une durée maximale de 2 ans après la naissance ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. qui peut s'échelonner sur une période de 2 ans.

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde

4. Congé d'adoption

5 jours payés, jusqu'à concurrence de 35 heures

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

De plus, la salariée ou le salarié a droit à un congé continu sans solde d'une durée maximale de 2 ans après l'adoption ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. qui peut s'échelonner sur une période de 2 ans.

SALARIÉE OU SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié permanent qui a 20 semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit à un montant égal à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir pour une durée maximale de 12 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

N. B. — Il existe une indemnité en cas de mutilation avant la retraite et en cas de décès d'une personne à charge.

2. Congé de maladie

Au 1er mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit d'heures de maladie jusqu'à concurrence de 2 fois le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, soit au moins 70 heures et tout au plus 80 heures.

Les 21 premières heures du crédit acquises et non utilisées au 30 avril sont versées dans la banque de vacances ou la banque globale de temps du salarié. Le reste peut être ajouté, au choix du salarié, au nombre d'heures de vacances de l'année en cours, être payé au plus tard le 30 juin au taux de salaire en vigueur le 30 avril de l'année en cours ou être versé dans la banque globale de temps.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire pour une période de 26 semaines, 15 semaines pour le salarié âgé de 65 ans et plus

Début : 6^e jour ouvrable

LONGUE DURÉE

Prestation : 35 % du meilleur traitement, soit la moyenne annuelle du salaire pour les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés qui précèdent le début de l'invalidité, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité, l'âge de 65 ans ou la retraite.

Début : après les prestations de courte durée

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 62

• **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 55; hommes : 7

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

N. B. — Il s'agit de la première convention collective à la suite d'une défusion municipale.

• **Catégorie de personnel :** bureau

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2011

• **Date de signature :** 6 mai 2008

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

• Salaires

1. Aide-bibliothécaire

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/année	/année	/année
min.	23 616 \$	24 088 \$	24 570 \$
max.	32 530 \$	33 181 \$	33 845 \$

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
	/année	/année
min.	25 061 \$	25 562 \$
max.	34 522 \$	35 212 \$

2. Agent d'approvisionnement niveau 1, agent de communications sociales et autres occupations, 7 salariés

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/année	/année	/année
min.	38 854 \$	39 631 \$	40 424 \$
max.	50 992 \$	52 012 \$	53 052 \$

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
	/année	/année
min.	41 232 \$	42 057 \$
max.	54 113 \$	55 195 \$

3. Inspecteur en bâtiments et programmeur-analyste étude technique-opérations

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/année	/année	/année
min.	44 621 \$	45 513 \$	46 423 \$
max.	57 648 \$	58 801 \$	59 977 \$

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
	/année	/année
min.	47 351 \$	48 298 \$
max.	61 177 \$	62 400 \$

N. B. — Nouvelle structure salariale à compter du 1^{er} juillet 2009.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
2 %	2 %	2 %	2 %

Montant forfaitaire

Au 6 mai 2008, le salarié reçoit un montant forfaitaire de 2 % du salaire qu'il a gagné entre 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2007. Ce montant sera également versé aux ayants droits du salarié décédé et au salarié qui a pris sa retraite après le 1^{er} janvier 2007.

- **Primes**

Soir et nuit: 10 % du salaire horaire normal travaillé — entre 16 h et 8 h

Division de la bibliothèque: 10 % du salaire horaire normal travaillé — entre 17 h et 9 h, sauf pour le salarié dont l'horaire de travail est 5 jours ouvrables consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement.

Samedi ou dimanche: 10 % du salaire horaire normal travaillé

Jours fériés: 10 % du salaire horaire normal travaillé

- **Allocations**

Vêtements de travail: 150 \$/année — agent à la planification, inspecteur en bâtiments, technicien en géomatique et surveillant de travaux de génie civil en eaux et égouts

Souliers de sécurité et couvre-chaussures: 1 paire/2 ans — agent à la planification, inspecteur en bâtiments, technicien en géomatique et surveillant de travaux de génie civil en eaux et égouts

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés mobiles**

39 heures/année — salarié permanent

53 heures/année — salarié dont les jours de congé hebdomadaires sont régulièrement fixés d'autres jours que le samedi et le dimanche.

Le salarié a droit à 2 jours de congés supplémentaires payés entre Noël et le jour de l'An.

Le salarié qui travaille au cours de l'une ou l'autre de ces journées, ou des deux, est rémunéré au taux de salaire normal. L'employeur lui crédite, selon le cas, 7 ou 14 heures de congés mobiles.

Le solde des heures non utilisées ne peut être transféré d'une année à l'autre et est automatiquement versé dans la banque globale de temps.

- **Banque globale de temps**

Le salarié peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder 560 heures, en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de congés de maladie, de congés mobiles, de temps compensé ainsi que les jours fériés crédités et l'excédent de 3 semaines de vacances annuelles. Il peut utiliser ces heures en prenant un congé parental partiel et recevoir ainsi un traitement durant des journées d'absence habituellement sans solde, pour des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant de moins de 18 ans, des obligations liées à la santé d'un proche parent, un départ à la retraite progressive ou une préretraite à temps partiel.

Les heures accumulées dans la banque de globale de temps ne sont pas monnayables, sauf en cas du départ à la retraite, de décès, de congédiement, de démission ou lorsque le salarié est déclaré invalide par la Régie des rentes du Québec. Le cas échéant, elles sont payées au taux en vigueur au moment de l'événement.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	70 heures
2 ans	3 sem.	105 heures
5 ans	4 sem.	140 heures
15 ans	5 sem.	175 heures
20 ans	6 sem.	210 heures

En ce qui concerne les vacances, le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire reçoivent un montant correspondant au prorata du nombre d'heures effectivement travaillées au cours de l'année de référence précédente, selon la base de 1 820 heures par année.

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

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

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 prescrit la durée.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

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

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

De plus, la salariée permanente, la salariée permanente à temps partiel et la salariée auxiliaire ayant terminé sa période d'essai ont droit à un congé continu sans solde d'une durée maximale de 2 ans après la naissance ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. qui peut s'échelonner sur une période de 2 ans.

- SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP**

La salariée permanente, la salariée permanente à temps partiel et la salariée auxiliaire qui justifient de 5 ans d'ancienneté et qui ont 20 semaines de service avant le début de leur congé de maternité ont droit à 90 % du traitement hebdomadaire pour chacune des semaines prévues par le RQAP. Elles ont droit à un montant égal à la différence entre 90 % de leur traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'elles reçoivent ou pourraient recevoir pour la durée desdites prestations, jusqu'à concurrence de 20 semaines.

La salariée n'ayant pas 20 semaines de service, mais qui, en vertu du RQAP, a suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé de maternité pour avoir droit à des prestations d'assurance parentale, reçoit, sous réserve de présenter la preuve des prestations ainsi reçues, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations, jusqu'à concurrence de 5 semaines de prestations.

2. Congé de naissance

5 jours payés

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde

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 payés.

De plus, la salariée permanente ou le salarié permanent, la salariée permanente ou le salarié permanent à temps partiel ainsi que la salariée ou le salarié auxiliaire qui a terminé sa période d'essai ont droit à un congé continu sans solde d'une durée maximale de 2 ans après l'adoption ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. qui peut s'échelonner sur une période de 2 ans.

LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée permanente ou le salarié permanent, la salariée permanente et le salarié permanent à temps partiel ainsi que la salariée ou le salarié auxiliaire qui justifient de 5 ans d'ancienneté et qui ont 20 semaines de service avant le début de leur congé ont droit à 90 % de leur traitement hebdomadaire pour chacune des semaines prévues au régime d'assurance parentale. Ces personnes ont aussi droit à un montant égal à la différence entre 90 % de leur traitement hebdomadaire et les prestations d'assurance parentale qu'elles reçoivent ou pourraient recevoir, jusqu'à concurrence de 12 semaines.

La salariée ou le salarié qui n'a pas 20 semaines de service, mais qui a, selon le RQAP, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé d'adoption pour avoir droit à des prestations d'assurance parentale, reçoit, sous réserve de présenter la preuve des prestations reçues pendant le congé d'adoption, un montant forfaitaire qui correspond au nombre de semaines pendant lesquelles il n'en a pas reçu, jusqu'à concurrence de 5 semaines de prestations.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Indemnité

— mort: 2 fois le salaire — salarié permanent et salarié à temps partiel qui travaille 20 heures et plus par semaine

— mort: 2 fois le salaire de l'année précédant le décès ou l'invalidité — salarié permanent à temps partiel qui travaille moins de 20 heures/sem. et salarié auxiliaire qui justifie de 5 ans d'ancienneté

2. Congés de maladie ou congés personnels

Le salarié permanent peut accumuler en crédit de maladie, au cours d'une année, jusqu'à concurrence de 2 fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu par son emploi, à raison de 1/12 par mois complet de service, jusqu'à concurrence de 70 heures annuellement. L'employeur accorde le crédit d'heures de congés de maladie par anticipation le 1^{er} mai de chaque année.

Le salarié permanent à temps partiel ou le salarié auxiliaire peut accumuler en crédit d'heures de congés de maladie, au cours d'une année, à raison de 1/26, soit une heure pour chaque tranche de 26 heures travaillées jusqu'à concurrence de 70 heures annuellement. Chaque année, l'employeur accorde le crédit d'heures de congés de maladie le 1^{er} juin selon le nombre d'heures travaillées entre le 1^{er} mai de

l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours. À compter du 1^{er} juin 2008, le crédit d'heures de congés de maladie sera calculé selon le nombre d'heures travaillées entre le 1^{er} avril 2007 et le 30 avril 2008.

Les heures non utilisées au 30 avril peuvent être versées au choix du salarié, jusqu'à concurrence de 35 heures, dans sa banque de vacances de l'année suivante ou sa banque globale de temps ou bien être payées en totalité ou en partie du solde d'heures de la banque de maladie, et ce, au plus tard le 30 juin au taux de traitement en vigueur le 30 avril de l'année en cours.

3. Assurance salaire

Prime: payée entièrement par l'employeur

COURTE DURÉE

SALARIÉ PERMANENT ET SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL TRAVAILLANT 20 HEURES ET PLUS PAR SEMAINE

Prestation: 75 % de son salaire pour une période de 26 semaines. Le salarié âgé de 65 ans et plus a droit à cette indemnité pour une période maximale de 15 semaines.

Début: 6^e jour

LONGUE DURÉE

SALARIÉ PERMANENT ET SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL

Prestation: 35 % de son salaire le plus élevé, soit la moyenne annuelle du salaire pour les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés, précédant le début de l'invalidité, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité, lorsqu'un emploi satisfaisant aux exigences de la définition d'invalidité devient disponible, à l'âge de 65 ans ou à la retraite.

Début: après 27 semaines

SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL TRAVAILLANT MOINS DE 20 HEURES PAR SEMAINE ET SALARIÉ AUXILIAIRE AYANT 5 ANS D'ANCIENNETÉ

Prestation: indemnité non indexée égale à 35 % de la moyenne du salaire des 36 mois précédant le début de son absence en raison d'une maladie

Début: après 17 semaines

4. Régime de retraite

À compter du 1^{er} janvier 2009, tous les salariés de la Ville seront admissibles au Régime complémentaire de retraite de la Ville de Dollard-des-Ormeaux et y adhéreront selon les conditions d'admissibilité prévues.

10

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (Rouyn-Noranda)

et

Le Syndicat du personnel de soutien de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue — CSQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (145) 125

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 80; hommes: 45
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau, technique, métiers et services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2013
- **Date de signature:** 21 août 2008

- **Durée normale du travail**

Bureau et technique

7 heures/jour, 35 heures/sem.

Métiers et services

7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

Période estivale

Pendant une période de 10 semaines commençant généralement le premier vendredi qui suit la Fête nationale du Québec et se terminant le dernier vendredi qui précède la fête du Travail, la semaine normale de travail est réduite à 32 heures/sem. sans réduction de salaire.

- **Salaires**

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis général/bureau du registraire et téléphoniste-réceptionniste

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,72 \$ (15,49 \$)	16,27 \$	16,92 \$	17,60 \$
éch. 5	16,88 \$ (16,63 \$)	17,47 \$	18,17 \$	18,90 \$

2. Commis à la paie et autres occupations, 50 salariés

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	16,55 \$ (16,31 \$)	17,13 \$	17,82 \$	18,53 \$
éch. 9	20,95 \$ (20,64 \$)	21,68 \$	22,55 \$	23,45 \$

3. Technicien en informatique et en bureautique, classe 01

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	28,11 \$ (27,69 \$)	29,09 \$	30,25 \$	31,46 \$
éch. 3	30,17 \$ (29,72 \$)	31,22 \$	32,47 \$	33,77 \$

MÉTIERS ET SERVICES

1. Manœuvre et autres occupations, 3 salariés

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,72 \$ (15,49 \$)	16,27 \$	16,92 \$	17,60 \$
éch. 6	17,45 \$ (17,19 \$)	18,06 \$	18,78 \$	19,53 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} juin 2011
1,5 %	3,5 %	4 %	4 %
1^{er} avril 2012			

Même augmentation que celle qui est consentie aux autres catégories d'emplois syndiqués à l'Université, à l'exception de l'augmentation consentie aux chargés de cours

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} juin 2008.

- **Primes**

Soir: (0,60 \$) 0,61 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 15 h et 24 h

1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
0,63 \$/heure	0,66 \$/heure	0,68 \$/heure

Nuit: (0,90 \$) 0,91 \$/heure travaillée — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
0,95 \$/heure	0,98 \$/heure	1,02 \$/heure

Samedi: 25 %/heure normale travaillée — salarié qui travaille le samedi à l'intérieur de son horaire normal pour les heures travaillées entre 0 h et 24 h le samedi

Dimanche: 50 %/heure normale travaillée — salarié qui travaille le dimanche à l'intérieur de son horaire normal pour les heures travaillées entre 0 h et 24 h le dimanche

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

Chef d'équipe ou d'atelier: (0,89 \$) 0,90 \$/heure — salarié du groupe métiers et services qui agit de façon régulière ou occasionnelle à titre de chef d'équipe ou d'atelier

1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
0,93 \$/heure	0,97 \$/heure	1,01 \$/heure

Technicien de classe II (N) : 0,90 \$/heure — technicien de classe II qui dirige de façon continue et régulière le travail des techniciens de la même classe que la sienne

1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
0,93 \$/heure	0,97 \$/heure	1,01 \$/heure

N. B. – Au 1^{er} avril 2012, la prime de chef d'équipe ou d'atelier et la prime de technicien de classe II seront réajustées en fonction des primes accordées aux autres catégories d'emplois syndiqués, à l'exception de celle qui est consentie aux chargés de cours.

- **Allocations**

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

Outils et équipement de travail: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Bottines de sécurité et gants: fournis par l'employeur — aide général d'entretien

- **Jours fériés payés**

15 jours/année

- **Congés personnels**

2 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
15 ans	21 jours	taux normal
17 ans	23 jours	taux normal
20 ans	25 jours	taux normal

• 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 admissible au Régime d'assurance emploi RAE a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée non admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée qui subit une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le nombre de semaines résiduelles du congé de maternité et bénéficie des droits ainsi que des indemnités qui s'y rattachent.

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

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

Pour les visites liées à la grossesse et effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, la salariée bénéficie d'un congé avec traitement d'une durée maximale de 4 jours.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité dont la durée est prescrite sur un certificat médical.

La salariée a droit en prolongation de son congé de maternité à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues ou à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU 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 normal. Pour chacune des semaines pendant lesquelles des prestations d'assurance emploi lui sont versées, elle reçoit

une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation d'assurance emploi reçue. Pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal, 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 à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, pour une période de 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, pour une période de 12 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours payés

3. Congé de paternité

5 semaines sans solde

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité dont la durée est prescrite sur un certificat médical.

Le salarié a droit, en prolongation de son congé de paternité, à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues ou à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée ou le salarié a droit à une prolongation de son congé d'adoption par un congé sans solde sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

La salariée ou le salarié qui se déplace à l'extérieur du Québec en raison d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire à son déplacement.

La salariée ou le salarié a droit en prolongation de son congé d'adoption à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues ou un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

SALARIÉE OU SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

La salariée ou le salarié a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations d'adoption qu'il reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pendant 10 semaines.

SALARIÉE OU SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

La salariée ou le salarié reçoit pendant le congé d'adoption une indemnité égale à son salaire hebdomadaire normal.

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours de congé de maladie non cumulatifs d'année en année.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

11

Loews hôtel Québec inc. (Québec)
et
Le Syndicat des employé-es du Loews hôtel Québec
— CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (350) 399
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 48 %; hommes: 52 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 juillet 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 juillet 2012
- **Date de signature:** 8 septembre 2008
- **Durée normale du travail:** 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur à l'Astral

8 sept. 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
/heure 11,61 \$ (11,06 \$)	/heure 12,08 \$	/heure 12,56 \$	/heure 13,06 \$

2. Préposé aux chambres, 70 salariés

8 sept. 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
/heure 15,17 \$ (14,45 \$)	/heure 15,78 \$	/heure 16,41 \$	/heure 17,07 \$

3. Entretien technique classe A2

8 sept. 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
/heure 21,99 \$ (20,94 \$)	/heure 22,87 \$	/heure 23,78 \$	/heure 24,73 \$

N. B. – Le nouveau salarié reçoit au moment de son l'embauche 90 % du taux de salaire établi pour sa classification, 95 % une fois terminée sa période d'essai et 100 % après 1 an d'ancienneté générale.

Cependant, au service technique, le nouveau salarié reçoit 90 % du taux de sa classification pendant sa période d'essai et 100 % par la suite.

Augmentation générale

8 sept. 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
5 %	4 %	4 %	4 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 8 septembre 2008 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 1^{er} mai 2008 au 8 septembre 2008. Le montant est versé dans les 60 jours qui suivent le 8 septembre 2008.

• Primes

Nuit: (0,75 \$) 0,80 \$/heure — préposé aux salles et salarié sans pourboires, si 62,5 % des heures travaillées se situent entre 22 h et 8 h

1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
0,85 \$/heure	0,90 \$/heure	0,95 \$/heure

Chef d'équipe:

	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
(0,75 \$) 0,80 \$/heure	0,85 \$/heure	0,90 \$/heure	0,95 \$/heure

Portier et chasseur: 1 \$/heure

Lit pliant: 2 \$/lit pliant ajouté à une chambre, sauf s'il remplace le lit habituel — préposé aux chambres

N. B. – Le préposé qui doit refaire plus de 4 lits pliants peut choisir entre le paiement des primes ou la réduction d'une chambre.

Responsabilité: (0,75 \$) 0,80 \$/heure — électricien de service lorsqu'il y a seulement un électricien lors des quarts de soir ou de nuit et en tout temps le samedi et le dimanche

1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
0,85 \$/heure	0,90 \$/heure	0,95 \$/heure

1^{er} août 2009 1^{er} août 2010 1^{er} août 2011

Buanderie: 0,80 \$/heure 0,85 \$/heure 0,90 \$/heure 0,95 \$/heure — premier laveur en fonction et ayant le plus d'ancienneté pour l'entretien de l'équipement

Manutention de bagages: 2,50 \$/bagage pour toute arrivée en autobus, minibus ou camion de groupes sous contrat, tours, congrès et conférences — chasseur et portier

N. B. – La prime de manutention de bagages ne s'applique pas aux équipes sportives et aux groupes d'étudiants. Dans ce cas, l'employeur convient de verser la totalité des frais de manutention de bagages que les clients acceptent d'assumer.

Livraison de fleurs: 0,75 \$/chambre — chasseur qui apporte les fleurs offertes par l'employeur à certains clients

Frais de consignation: 1,50 \$/pièce — chasseur ou salarié responsable de la consignation

Livraison: 1 \$/livraison, excluant les journaux de l'hôtel et les départs express — salarié du service aux chambres

Présents et courtoisies: 1 \$/chambre — salarié du service aux chambres pour la livraison des présents et courtoisies offerts par l'hôtel et les clients, ou organisateurs qui en offrent à leurs congressistes ou invités

Service aux chambres: 15 % du montant total de la facture pour un service aux chambres — salarié du service aux chambres

Dans le cas d'un forfait, 15 % du prix des articles au menu et 15 % du prix coûtant des boissons — serveur qui fait le service aux chambres **N**

Pourboires :

— 15 % de l'addition d'un groupe organisé — serveur qui a effectué le service à la section visée
— 15 % sur la facture unique d'un groupe de 8 personnes et plus

15 % de l'addition d'une réservation d'un groupe de 10 personnes et plus faite à l'avance pour le 1^{er} janvier, Pâques, la fête des Mères, Noël et la fête des Pères — salarié de la section salle à manger

— 15 % du prix de l'article selon les prix établis pour les menus en vigueur lorsque l'employeur offre une promotion à un client — serveur à l'Astral et à la Galerie **N**

— au moins 15 % de 90 % du prix du buffet, lorsque le client a acheté un forfait et 15 % du prix réel au menu pour les boissons — serveur à l'Astral et à la Galerie **N**

BANQUETS

Pourboires :

— 11,5 % des frais de service liés à une fonction banquet, 12 % à compter du 1^{er} janvier 2009 — serveur

— (4,25 \$) 4,75 \$/bouteille de vin apportée par le client

— (7,50 \$) 8,25 \$/bouteille de boisson, de liqueur ou de spiritueux apportée par le client

— (0,45 \$) 0,50 \$/bouteille de bière apportée par le client

— 25 \$ pour le gâteau de noce — noce de moins de 200 personnes

— 50 \$ pour le gâteau de noce — noce de 200 personnes et plus

— 50 \$ pour la soirée annuelle des salariés **N**

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque c'est requis et remplacé au besoin

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

Vêtements et couvre-chaussures : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers ou bottines de travail : payés par l'employeur jusqu'à concurrence de (60 \$) 70 \$/année chez un détaillant choisi par l'employeur — cuisinier, utilités, préposé aux salles, préposé à l'entretien technique, préposé à la cafétéria, préposé à l'entretien ménager, laveur à la buanderie, voituriers, magasiniers et salariés de la conciergerie permanents à temps complet et qui ont 1 an de service au début de l'année

Outils ou couteaux : remplacement 1 fois/année, s'ils sont brisés ou usés sur les lieux de travail — cuisinier et salarié permanent de l'entretien technique

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année — salarié permanent à temps complet au 1^{er} mai

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
7 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	11 %
22 ans	6 sem.	12 %

Paie supplémentaire

Le salarié permanent qui prend une ou des semaines complètes de vacances entre le dernier lundi d'octobre et le dernier dimanche d'avril a droit à 1,5 % de son salaire, divisé par le nombre de semaines auquel il a droit et multiplié par le nombre de semaines prises durant la période mentionnée.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Il est accordé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail et le Régime québécois d'assurance parentale.

La salariée a droit à 5 demi-journées de congé payé pour les visites médicales et les cours prénataux.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

Il est accordé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail et le Régime québécois d'assurance parentale.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

Il est accordé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail et le Régime québécois d'assurance parentale.

4. Congé parental

Il est accordé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail et le Régime québécois d'assurance parentale.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée dans une proportion de 55 % par l'employeur et de 45 % par le salarié et, à compter du 1^{er} juillet 2010, dans une proportion de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié permanent à temps complet qui a 1 an de service a droit à un crédit de 8 jours, dont les 7 premiers sont monnayables.

Le 15 mai 2011, les jours non utilisés durant l'année précédente seront tous monnayables.

L'indemnité prévue est payable en entier à compter du premier jour de congé de maladie.

Le 15 mai de chaque année, l'employeur paie au salarié la différence entre le nombre de jours de congé de maladie utilisés et le nombre de jours dont il a droit au remboursement calculé en fonction du taux de l'année précédente. Le solde de la banque de congés de maladie du salarié peut également être versé dans son régime de retraite.

2. Régime de retraite

Cotisation : la contribution de l'employeur et celle du salarié sont égales, jusqu'à concurrence de 5 % du salaire de ce dernier pour les heures normales payées, augmenté de

l'indemnité de vacances et comprenant les pourboires, de 5,5 % à compter du 1^{er} janvier 2010 et de 6 % au 1^{er} janvier 2011, dans un Régime de retraite simplifié Bâtirente RRS.

Le salarié qui a 50 ans peut décider de contribuer au RRS jusqu'à concurrence de 7 %, de 7,5 % à compter du 1^{er} janvier 2010 et de 8 % au 1^{er} janvier 2011. La contribution de l'employeur équivaut alors à celle du salarié. Pour bénéficier de cette disposition, le salarié doit prendre sa retraite au terme d'une période maximale de 10 ans débutant avec l'acceptation écrite.

Le salarié qui a 55 ans ou plus et qui a atteint le facteur âge + années de service équivalant à 75 ou plus a droit à une allocation de départ de (1 000 \$) 1 030 \$/année de service jusqu'à concurrence de (8 000 \$) 8 240 \$, de 1 061 \$/année de service jusqu'à concurrence de 8 488 \$ à compter du 1^{er} août 2009, de 1 093 \$/année de service jusqu'à concurrence de 8 744 \$ au 1^{er} août 2010 et de 1 137 \$/année de service jusqu'à concurrence de 9 096 \$ au 1^{er} août 2011. Cependant, l'employeur ne peut être contraint de verser au salarié un montant supérieur à (48 000 \$) 49 440 \$ la première année, à 50 928 \$ la deuxième année et à 54 576 \$ la troisième année.

12

**Hôtel Pur (Québec)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de
l'Hôtel Pur Québec — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (80) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 60; hommes: 40
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 juillet 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 juillet 2011
- **Date de signature:** 1^{er} août 2008
- **Durée normale du travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Serveur-équipier

3 août 2008	2 août 2009	1 ^{er} août 2010
/heure 12,03 \$ (11,68 \$)	/heure 12,39 \$	/heure 12,76 \$

2. Préposé au service aux chambres, 35 salariés

3 août 2008	2 août 2009	1 ^{er} août 2010
/heure 12,94 \$ (12,56 \$)	/heure 13,32 \$	/heure 13,72 \$

3. 1^{er} cuisinier

3 août 2008	2 août 2009	1 ^{er} août 2010
/heure 18,89 \$ (18,34 \$)	/heure 19,46 \$	/heure 20,04 \$

N. B. – Il s'agit d'une nouvelle classification des emplois.

Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux établi pour sa classification pendant sa période d'essai et, une fois cette dernière terminée ou après avoir travaillé 400 heures, 95 % de ce taux s'il n'a pas atteint 1 an d'ancienneté générale.

Augmentation générale

3 août 2008	2 août 2009	1 ^{er} août 2010
3 %	3 %	3 %

• **Primes**

Nuit: 1 \$/heure — salarié dont plus de la moitié des heures de travail se situent entre 23 h et 7 h

Distribution du linge [N]: 0,35 \$/heure — salarié préposé à l'entretien ménager qui effectue la distribution du linge

Formation: (0,75 \$) 1 \$/heure — salarié qui donne de la formation à un autre salarié

Service minibar [N]: 1,60 \$/heure consacrée au service minibar — préposé au service aux chambres

Lit pliant ou [N] extension: 2 \$/lit pliant ou extension — préposé aux chambres

Manutention de bagages: 2,50 \$/pièce à l'entrée et à la sortie lors de toute arrivée en autobus, minibus ou camion de groupe contrat — portier-chasseur

Frais de consigne: 1,50 \$/pièce, payés à parts égales entre les salariés du même quart de travail — préposé à la réception et portier-chasseur

Livraison de document à la chambre: 1,35 \$/livraison d'enveloppe, de journaux de congrès, de télécopie, de courrier ou de tout autre document de même nature — portier-chasseur

1,95 \$/livraison d'une boîte ou d'un paquet — portier-chasseur

(Chariot [R]): de 5 \$ à 7 \$, selon le montant facturé au client — chasseur qui effectue une livraison à l'aide d'un chariot)

Pourboires:

15 % de la valeur des gratuités offertes ou des forfaits repas — préposé au service aux chambres [N]

(11,5 % de la valeur des gratuités offertes — serveur [R])

(15 % de l'addition d'un groupe organisé de clients Tour — salarié de la salle à manger [R])

(15 % à l'addition d'une réservation d'un groupe de 10 personnes et plus faite à l'avance pour le 1^{er} janvier, Pâques, la fête des Mères, Noël et la fête des Pères — salarié de la salle à manger [R])

BANQUETS

Pourboires:

(11,5 %) 15 % de la vente de nourriture et de boisson — salarié qui effectue le service

(11,5 %) 15 % du prix fixé par l'hôtel sur la nourriture et la boisson apportés par un client — salarié qui effectue le service

• Allocations

Bottes de sécurité: 100\$/année — salarié permanent de l'entretien technique

100 \$ pour couvrir la 1^{re} année et, par la suite, 100 \$/3 ans
[N] — portier chasseur

Souliers de travail: 100\$/18 mois – salarié de la (buanderie) cuisine, de l'entretien ménager et de la réception, y compris (les chasseurs et) les auditeurs de nuit

100 \$ pour couvrir la 1^{re} année et, par la suite, 100 \$/3 ans
[N] — portier chasseur

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

Vêtements personnels: entretenus par l'employeur selon les modalités prévues — salarié de la comptabilité et du secrétariat

Vêtements de travail: 150\$/année — salarié du centre aquaforme

Couteaux: 100\$/année — salarié permanent de la cuisine qui a 1 an d'ancienneté

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a terminé sa période d'essai a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à partir du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée permanente enceinte a aussi droit à 5 demi-journées de congé payé pour des visites médicales et des cours prénataux.

Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, danger occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite sur un certificat médical qui atteste du danger et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité cité ci-dessus à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 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, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui fait parvenir à l'employeur un avis avant la date d'expiration de son congé de maternité, auquel est joint un certificat médical qui atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité qui peut atteindre 6 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés au salarié qui a terminé sa période d'essai.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés au salarié qui a terminé sa période d'essai.

5. 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. Il comprend une assurance maladie, une assurance dentaire, une assurance vie, une assurance décès et mutilation accidentels ainsi qu'une assurance salaire de longue durée.

Prime : payée dans une proportion de (55 %) 60 % par l'employeur et de (45 %) 40 % par le salarié

1. Congés de maladie ou [N] raison personnelle

Le salarié permanent à temps complet qui a une année de service continu au 31 décembre a droit à 8 jours d'absence pour maladie ou pour une raison personnelle/année.

Le salarié permanent qui n'a pas une année de service continu, mais qui a effectué 600 heures de travail au 31 décembre d'une année, a droit à un nombre de jours d'absence pour maladie ou pour une raison personnelle correspondant au prorata de ses heures travaillées à cette date par rapport à 975 heures [N].

Les jours non utilisés sont payés au salarié permanent le 31 décembre de chaque année lorsqu'il reçoit une paie qui couvre cette journée. Sinon, ils sont compris dans la paie qu'il reçoit à son retour au travail après le 31 décembre.

2. Régime de retraite

L'employeur et le salarié contribue dans une proportion égale jusqu'à concurrence de 5 % du salaire de ce dernier pour les heures normales payées auxquelles s'ajoute l'indemnité de vacances, y compris les pourboires dans un régime de retraite simplifié. La contribution de l'employeur passe à 5,5 % le 2 août 2009 et à 6 % le 1^{er} août 2010.

Le salarié qui a atteint le facteur 75, c'est-à-dire son âge et le nombre de ses années de service, reçoit une prime de départ équivalant à 1 semaine de salaire/année de service jusqu'à concurrence de (8 000 \$) 8 240 \$, de 8 487 \$ à compter du 2 août 2009 et de 8 742 \$ au 1^{er} août 2010. Toutefois, l'employeur ne peut être contraint de verser au salarié plus de 48 000 \$ du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, plus de 49 440 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009, plus de 50 923 \$ au 1^{er} janvier 2010 et plus de 52 451 \$ au 1^{er} janvier 2011.

Delta Hotels No 37 Limited Partnership (Montréal)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA — Canada — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (260) 250
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 53 %; hommes: 47 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2008
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2011
- **Date de signature:** 25 juillet 2008
- **Durée normale du travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur/service banquets

	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
	/heure	/heure	/heure
début	11,11 \$ (11,00 \$)	11,22 \$	11,33 \$
après 1 an	13,07 \$ (12,94 \$)	13,20 \$	13,33 \$

2. Préposé aux chambres, 65 salariés

	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
	/heure	/heure	/heure
début	15,48 \$ (15,03 \$)	15,95 \$	16,42 \$
après 1 an	18,21 \$ (17,68 \$)	18,76 \$	19,32 \$

3. Mécanicien en climatisation et ventilation

	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
	/heure	/heure	/heure
début	20,85 \$ (20,25 \$)	21,48 \$	22,13 \$
après 1 an	24,53 \$ (23,82 \$)	25,27 \$	26,03 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
3 %	3 %	3 %

Serveur

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
1 %	1 %	1 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 1^{er} juillet 2008 au 25 juillet 2008.

• **Primes**

Nuit: (0,62 \$) 0,64 \$/heure 1^{er} juill. 2009 1^{er} juill. 2010
0,66 \$/heure 0,68 \$/heure
 — salarié dont la majorité du quart de travail est effectué entre 24 h et 8 h, sauf l'auditeur de nuit et le chasseur de nuit

Téléavertisseur: (33,26 \$) 34,26 \$/24 heures continues

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
35,29 \$/24 heures continues	36,35 \$/24 heures continues
— salarié de l'entretien technique et agent de sécurité qui doit demeurer accessible et joignable par téléavertisseur	

Horaire brisé: (3,50 \$) 3,61 \$/jour 1^{er} juill. 2009 1^{er} juill. 2010
3,72 \$/jour 3,83 \$/jour

Chef d'équipe ou formateur: (1 \$) 1,03 \$/heure

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
1,06 \$/heure	1,09 \$/heure

Valet au stationnement: (3 \$) 3,09 \$/voiture qu'il conduit et rapporte du stationnement

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
3,18 \$/voiture	3,28 \$/voiture

Lit pliant ou lit de bébé: (1,25 \$) 1,29 \$/lit refait — préposé aux chambres

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
1,33 \$/lit refait	1,37 \$/lit refait

Manutention des bagages: (1,95 \$) 2,01 \$/entrée et (1,95 \$) 2,01 \$/sortie

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
2,07 \$/entrée et 2,07 \$/sortie	2,13 \$/entrée et 2,13 \$/sortie
— lorsqu'elle est comprise dans le contrat conclu avec l'organisateur de « tours », chasseur	

Cirage de chaussures: (1,75 \$) 1,80 \$/paire — chasseur

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
1,85 \$/paire	1,91 \$/paire

Livraison à titre gracieux:

	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
(0,80 \$) 0,82 \$/commande	0,84 \$/commande	0,87 \$/commande
— lorsque la commande provient de l'employeur, sauf livraison de journaux		

	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
(0,98 \$) 1,01 \$/commande	1,04 \$/commande	1,07 \$/commande
— lorsque la commande provient du client, sauf livraison de journaux		

	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010
Chasseur: (2 \$) 2,06 \$/livraison	2,12 \$/livraison	2,18 \$/livraison
— livraison effectuée à la demande de l'employeur à l'intérieur de la chambre		

	1 ^{er} juill. 2010
Livraison de journaux: 0,05 \$/journal	0,06 \$/journal
— chasseur qui effectue la livraison de journaux à la demande de l'employeur	

Pourboires:

15 % — service aux chambres, repas servi aux cadres
 11,5 % — toutes les fonctions tenues par l'employeur
 8 % de la valeur de la promotion — coupons Privilège

SERVICE DES BANQUETS

Pourboires :

(11,5 %) 11,75 % — si le montant des ventes est au-dessous de 300 \$ — barman

Pour le service des pauses-café, les pourboires sont répartis selon le travail effectué, à savoir :

(20 %) 45 % — mise en place pour le service des pauses-café, équipier

(20 %) 45 % — débarrassage pour le service des pauses-café, équipier

(60 % — service aux clients pour le service des pauses-café, serveur **R**)

Débouchonnage :

(6 \$) 8 \$/bouteille de vin et de mousseux

(8 \$) 9 \$/bouteille de champagne

(0,45 \$) 0,75 \$/bouteille de bière

12 \$/autre boisson alcoolisée

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : (98,84 \$) 101,81 \$/année

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

104,86 \$/année 108 \$/année

— salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier, groupes entretien technique et cuisine, équipier d'étage, équipier banquet, chasseur et plongeur

Chaussures de sport et espadrilles : (88,72 \$) 91,38 \$/année

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

95,04 \$/année 98,84 \$/année

— salarié du Club de santé qui a 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier

Outils : (98,84 \$) 101,81 \$/année — salarié permanent qui a un an d'ancienneté au 1^{er} juillet, groupes entretien technique et cuisine

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

1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011
Bas de nylon : (98,84 \$) 101,81 \$/année

— préposée aux chambres et préposée aux uniformes permanentes qui ont 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier

Vêtements et souliers de travail : (500 \$) 515 \$/année — salarié permanent à la sécurité et au Club qui a 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier

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

530 \$/année 546 \$/année

• Jours fériés payés

10 jours/année — salarié permanent qui a terminé sa période d'essai

• Congés mobiles

2 jours/année — salarié permanent qui a terminé sa période d'essai

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
3 ans	15 jours	6 %
7 ans	20 jours	8 %
14 ans	25 jours	10 %
22 ans	30 jours	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Cependant le congé ne peut 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 permanente qui a 1 an de service continu a droit jusqu'à concurrence de 5 demi-journées payées pour des visites médicales liées à sa grossesse. La salariée a également droit de s'absenter 5 autres demi-journées sans solde.

La salariée qui subit une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé sans solde 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 pour l'accouchement a droit à un congé qui se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Sur demande, la salariée peut prendre un congé de maternité supplémentaire sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant.

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 ou le salarié justifie de 60 jours de service continu.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée dans une proportion de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié pour la portion visant le salarié et payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour la portion visant les personnes à charge

1. Assurance vie

Indemnité :
— salarié : 50 000 \$
— conjoint : 10 000 \$
— enfant : 5 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a terminé sa période d'essai et qui a 12 mois de service continu au 31 décembre a droit à une banque de (7) 8 jours de congé de maladie/année.

Le salarié permanent embauché entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2008 et qui a terminé sa période d'essai a droit à 0,58 jour de congé de maladie/mois complet de travail

jusqu'à concurrence de 7 jours/année, à 0,66 jour de congé de maladie/mois complet de travail jusqu'à concurrence de 8 jours/année à compter du 1^{er} janvier 2009.

Le paiement des congés de maladie commence la 2^e journée de maladie. Dans le cas d'une hospitalisation, le paiement commence la 1^{re} journée.

En 2008, le salarié permanent qui, au cours d'une année de calendrier, a épuisé son crédit de 7 jours de congé de maladie payés a droit à 1 jour supplémentaire de congé de maladie payé mais non remboursable s'il n'est pas utilisé.

Le solde non utilisé des congés de maladie est payé au salarié en même temps que la 1^{re} paie du mois de décembre (à raison de 0,4 % du salaire gagné et des pourboires déclarés **R**).

(Le salarié permanent qui, au cours d'une année de calendrier, a épuisé son crédit de 5 jours de congé de maladie payés a droit à 3 jours supplémentaires de congé de maladie payés mais non remboursables s'ils ne sont pas utilisés **R**).

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse une contribution égale à celle du salarié jusqu'à concurrence de (5 %) 5,25 % du taux horaire normal auquel sont ajoutés les pourboires déclarés, pour toutes les heures normales payées et, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de 5,25 % des pourboires déclarés par le salarié. La contribution passe à 5,50 % le 1^{er} juillet 2009 et à 5,75 % le 1^{er} juillet 2010.

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 Josée Marotte.