

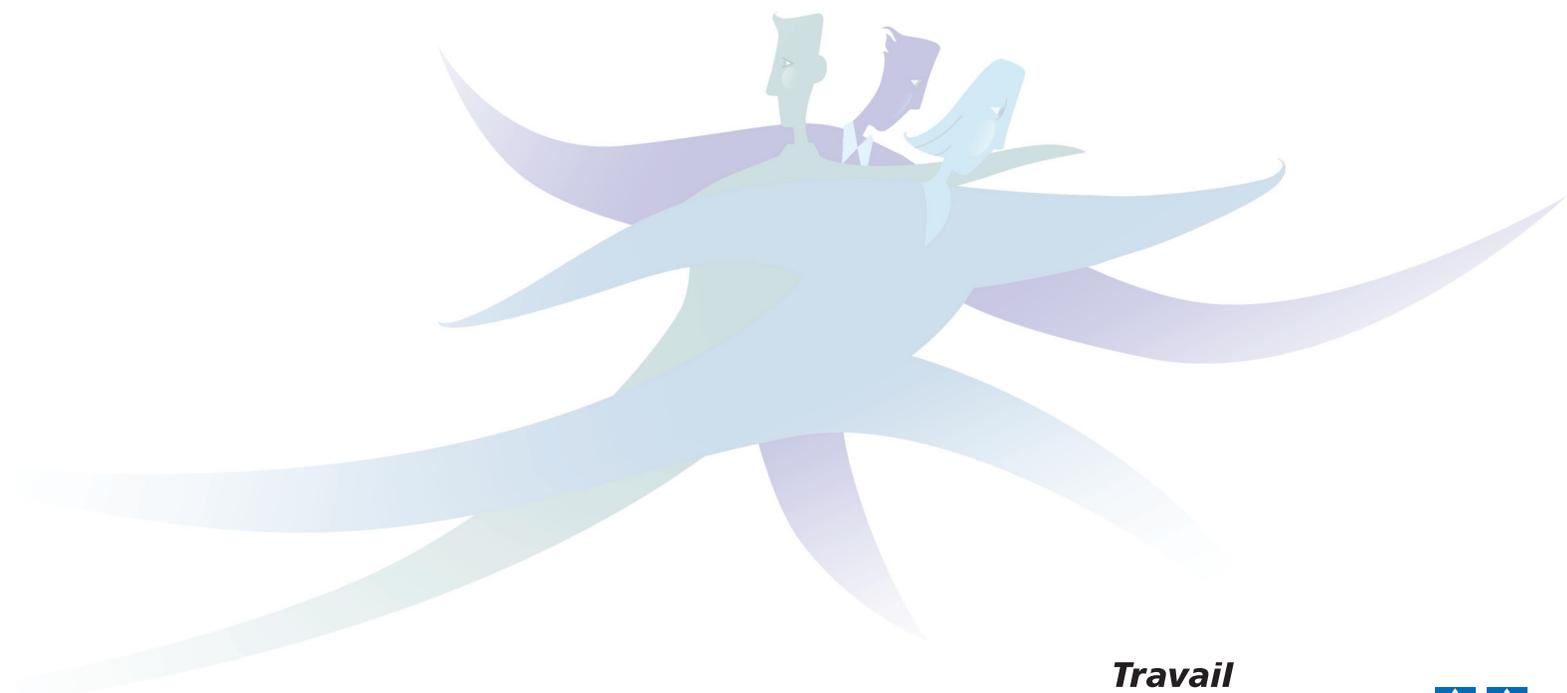
Information statistique sur le travail

*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 22



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 (2009-05-08).

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
TABAC JTI-Macdonald Corp. (Montréal)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 235-T – FTQ	1	4
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE MAAX Bath inc. Division Acrylica et Centre de distribution Cameron (Sainte-Marie)	Le Syndicat des salariés d'acrylique de Beauce inc. – CSD	2	5
MEUBLE ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT J.P. Métal América inc. (Montréal)	Le Syndicat des employés de J.P. Métal América inc.	3	6
MATÉRIEL DE TRANSPORT Manac inc. (Trois-Rivières)	La Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité – FTQ	4	7
COMMERCE DE GROS Produits pétroliers Supérieur Propane inc. (Sainte-Catherine)	L'Union internationale des travailleurs du verre, mouleurs, poterie, plastique et autres, FAT-COI-CTC-FTQ, local 342 – FTQ	5	8

Employeur	Syndicat	N°	Page
COMMERCE DE DÉTAIL			
Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Maxi et Cie (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 – FTQ	6	10
Provigo Québec inc. (Brossard et Longueuil)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 – FTQ	7	11
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Université du Québec à Chicoutimi	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1574 – FTQ	8	13
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Auberge Gray Rocks (30909626) Québec inc. (Mont-Tremblant)	L'Union des employé(e)s de la restauration Syndicat des Métallos, section locale 9400 – FTQ	9	15
Chip Reit no. 43 Holdings Ltd/Société de portefeuille Chip Reit no. 43 Ltée et Chip Hospitality Chip Reit no. 43 opération partnership occupant et gestionnaires des locaux du Hilton Bonaventure (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs(euses) du Bonaventure – CSN	10	17
AUTRES SERVICES			
L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal (Montréal)	L'Union des employés et des employées de service, section locale 800 – FTQ	11	19
Société du Parc Jean-Drapeau (Montréal)	Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, section locale 56	12	21
NOTES TECHNIQUES			22

JTI-Macdonald Corp. (Montréal)
et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 235-T — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (185) 137
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 28; hommes: 109
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2008
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2012
- **Date de signature:** 1^{er} octobre 2008
- **Durée normale du travail:** 4 jours/sem., 35 heures/sem.

• Salaires

1. Main-d'œuvre générale et autres occupations

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
/heure 35,56 \$ (34,69 \$)	/heure 36,45 \$

2. Opérateur de la machine à emballer les cigarettes et autres occupations, 26 salariés

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
/heure 41,75 \$ (40,73 \$)	/heure 42,79 \$

3. Électronicien/électricien

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
début	/heure 46,99 \$ (45,84 \$)	/heure 48,16 \$
après 6 mois	51,26 \$ (50,01 \$)	52,54 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
2,5 %	2,5 %	IPC max. 3 %	IPC max. 3 %

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2010

Le pourcentage de la moyenne arithmétique de janvier 2009 à décembre 2009 par rapport à celle de janvier 2008 à décembre 2008 est payé jusqu'à un maximum de 3 %.

2011

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré aux taux de salaire le 1^{er} mai 2010 et le 1^{er} mai 2011.

• Primes

Soir:

(0,70 \$) 0,80 \$/heure

11 % du taux horaire normal — personnel d'entretien des métiers spécialisés

Nuit: (0,80 \$) 0,90 \$/heure

Instructeur: 1 \$/heure

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
20 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
25 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

N. B. - Pour l'indemnité, le taux normal représente le montant le plus élevé entre le salaire hebdomadaire moyen de l'année précédente et le taux de salaire horaire de l'année en cours.

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à un boni de vacances de 50 \$/année.

• Droits parentaux

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

1. Congé de maternité

À la fin de la période de prestations du Régime québécois de l'assurance parentale RQAP, la salariée a droit à des prestations d'indemnité de courte durée équivalant à 80 % de son salaire horaire de base, jusqu'à concurrence de 6 semaines d'absence.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Indemnité:

— salarié: 30 000 \$

— mort ou mutilation accidentelle: variable selon la perte subie

— conjoint: 5 000 \$

— enfant: 2 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: après 2 mois de service, 80 % du salaire, plus la prime d'équipe, s'il y a lieu, pour une période de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire, maximum de (6 000 \$) 6 400 \$/mois

Début: après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés: chambre à 2 lits, mais peut être appliqué à une chambre à un lit; séjour dans un hôpital de convalescence ou de réhabilitation 20 \$/jour à compter du 1^{er} jour, si c'est à la suite d'une demande d'un médecin ou de l'hôpital, et 5 \$/jour sans limite à compter du 1^{er} jour, si c'est à la demande du salarié, jusqu'à concurrence de 300 \$/année; remboursement des services d'ambulance en direction et en provenance de l'hôpital le plus près qui est qualifié pour traiter le cas en question, maximum de 300 \$/année; remboursement à 100 % des médicaments comportant un identifiant numérique du médicament avec valeur thérapeutique et figurant dans le Compendium des produits et spécialités pharmaceutiques; honoraires d'acupuncteur, maximum de 550 \$/année; honoraires de psychologue et psychothérapeute, maximum de 490 \$/année; honoraires de naturopathe, chiropraticien, massothérapeute, orthophoniste, ostéopathe, audiologiste, ergothérapeute, physiothérapeute et podiatre, maximum de 600 \$/année; prothèses auditives excluant le coût des piles, maximum de 350 \$/5 ans pour chaque oreille; autres frais admissibles

4. Soins oculaires

Frais assurés: remboursement des lunettes, montures, verres de contact et chirurgie des yeux au laser, maximum de 300 \$/2 ans, 350 \$/2 ans à compter du 1^{er} mai 2009; examen de la vue, maximum de 50 \$/2 ans et de 60 \$/2 ans à compter du 1^{er} mai 2009

5. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement à 100 % des traitements de base, diagnostic, soins préventifs et restaurations majeures selon le barème du guide des tarifs de l'année civile précédente de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec, maximum de 1 500 \$/année/personne assurée; 110 % des frais d'orthodontie, 2 000 \$/traitement

6. Régime de retraite

Cotisations: le salarié contribue pour un montant qui équivaut à 2,5 % de son salaire jusqu'à concurrence du MAGA qui est le salaire maximal que le gouvernement utilise pour le calcul des cotisations et de la rente de la Régie des rentes du Québec et 4 % du salaire au-dessus du MAGA.

2

MAAX Bath inc.
Division Acrylica et Centre de distribution Cameron
(Sainte-Marie)
et
Le Syndicat des salariés d'acrylique de Beauce inc.
— CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (250) 350

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 6; hommes: 344

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

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

- **Échéance de la présente convention:** 30 septembre 2011

- **Date de signature:** 13 novembre 2008

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

Quart de soir

4 jours/sem., 40 heures/sem.

Équipe de 12 heures

12 heures/jour

Équipe de fin de semaine

32 heures/sem. payées pour 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009	1 ^{er} oct. 2010
/heure 16,84 \$ (16,33 \$)	/heure 17,35 \$	/heure 17,87 \$

2. Lamineur-matteur, magasinier et autres occupations, 70 salariés

1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009	1 ^{er} oct. 2010
/heure 20,26 \$ (19,67 \$)	/heure 20,87 \$	/heure 21,49 \$

3. Technicien entretien mécanique

1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} oct. 2009	1 ^{er} oct. 2010
/heure 24,01 \$ (23,27 \$)	/heure 24,73 \$	/heure 25,47 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit le même taux de salaire que le journalier. Après 15 jours ouvrables, il reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux normal établi pour sa classification, jusqu'à ce que sa période d'essai soit terminée.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées ainsi que pour l'assurance collective du 1^{er} octobre 2008 au 13 novembre 2008.

• Primes

Soir: (0,65 \$) 0,70 \$/heure 1^{er} octobre 2010
0,75 \$/heure

Nuit: (0,90 \$) 1,10 \$/heure 1^{er} octobre 2010
1,15 \$/heure

Chef d'équipe: (0,50 \$) 1 \$/heure

Samedi: taux et demi du salaire normal

Dimanche: taux double du salaire normal

J.P. Métal América inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des employés de J.P. Métal América inc.

- **Allocations**

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

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

Chaussures de sécurité:

	<u>1^{er} oct. 2009</u>	<u>1^{er} oct. 2010</u>
(100 \$) 105 \$/année + taxes	110 \$/année	115 \$/année

Vêtements de travail: (fournis par l'employeur selon les modalités prévues) maximum de 150 \$/année + taxes — salarié de l'entretien mécanique et général

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles**

4 jours/année — salarié qui a 1 an d'ancienneté

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours, maximum de 2 semaines	4 %
5 ans	15 jours, maximum de 3 semaines	6 %
10 ans	20 jours, maximum de 4 semaines	8 %
20 ans	25 jours, maximum de 5 semaines	10 %
30 ans ^N	30 jours, maximum de 6 semaines	12 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

3. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe qui comprend (une assurance salaire de courte durée) une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie et une assurance vie.

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

1. Régime de retraite

Prime: l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant de 4 % du salaire normal du salarié dans un REER collectif.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — meuble et articles d'ameublement

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (238) 161

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 13; hommes: 148

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 30 septembre 2007

- **Échéance de la présente convention:** 30 novembre 2011

- **Date de signature:** 30 octobre 2008

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

- **Salaires**

1. Journalier, 50 salariés

1^{er} oct. 2008

	/heure
min.	9,50 \$ (8,50 \$)
max.	11,50 \$ (10,50 \$)

2. Polisseur catégorie « A »

1^{er} oct. 2008

	/heure
min.	20,00 \$ (18,00 \$)
max.	22,25 \$ (20,00 \$)

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

Augmentation générale

Elle est accordée le 1^{er} octobre 2008, le 1^{er} octobre 2009 et le 1^{er} octobre 2010 selon l'augmentation du coût de la vie.

Montant forfaitaire

Le polisseur a droit à un montant forfaitaire de 4 % du salaire brut gagné payable par tranche de 3 mois. Toutefois, il ne bénéficie pas de l'augmentation générale.

- **Primes**

Soir: 0,5 heure payée pour la période de repas, ce qui équivaut à la prime de soir.

- **Allocations**

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

Bottes de sécurité: fournies par l'employeur, maximum de (100 \$) 120 \$/paire — salarié qui a terminé 6 mois de service continu

Uniformes de travail: fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié du département de la soudure, du métal, du polissage, de la maintenance, du placage et de la peinture qui a terminé 6 mois de service continu

Pour les autres départements, l'employeur paie 50 % du coût d'achat au salarié qui a terminé 1 an de service continu.

Lunettes de sécurité de prescription: payées par l'employeur, 2 fois/année au maximum — salarié qui a terminé 6 mois de service continu

N. B. — La deuxième fois dans une même année, les frais des verres seulement sont couverts [N].

Outils: fournis par l'employeur selon les modalités prévues, à l'exception des coffres à outils

- **Jours fériés payés**

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 %
15 ans	5 sem.	12 %
20 ans [N]	5 sem.	14 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

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

Toutefois, ce congé sera augmenté d'une journée ouvrable pour chaque nouveau-né additionnel, soit dans le cas de jumeaux, de triplets, etc.

2. Congé d'adoption

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance salaire de courte durée obligatoire et une assurance vie obligatoire. L'assurance dentaire et l'assurance salaire de longue durée sont facultatives.

Pour être admissible à ce régime, le salarié doit avoir terminé 6 mois de service continu.

1. Congés de maladie ou [N] personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à (42) 48 heures de congés de maladie ou personnels/année.

Les heures non utilisées sont payées chaque année au salarié vers le 15 décembre au taux horaire normal en vigueur le 15 décembre de la même année.

Après 2 années d'ancienneté en date du 1^{er} janvier de l'année débutante, les heures restantes sont rémunérées au salarié au taux double de son taux horaire normal en vigueur le 15 décembre de cette même année, si sa banque de congés de maladie ou personnels contient 24 heures et plus [N].

2. Régime de retraite

Cotisation: (l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant de 500\$/année) l'employeur contribue pour un montant de 1000\$/année dans un REER collectif. Le salarié contribue dans ce même régime pour un montant minimal de 20\$/paie. Le salarié est admissible aux bénéfices du REER lorsqu'il a terminé 6 mois de service continu.

4

Manac inc. (Trois-Rivières)

et

La Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières - matériel de transport

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (129) 111

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 10; hommes: 101

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 31 octobre 2008

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

- **Date de signature:** 9 octobre 2008

- **Durée normale du travail:** 10 heures/jour, 40 heures/sem.

Fin de semaine

12 heures/jour, 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier et opérateur

	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
	/heure	/heure	/heure
début	13,38 \$ (12,93 \$)	13,78 \$	14,20 \$
après 3 ans	15,33 \$ (14,81 \$)	15,79 \$	16,26 \$
1^{er} nov. 2011			
	/heure		
	14,48 \$		16,59 \$

2. Soudeur-assembleur et autres occupations, 45 salariés

	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
	/heure	/heure	/heure
début	17,22 \$ (16,64 \$)	17,74 \$	18,27 \$
après 4 ans	20,48 \$ (19,79 \$)	21,10 \$	21,73 \$
1^{er} nov. 2011			
	/heure		
	18,64 \$		22,16 \$

- **Primes**

Soir : (0,65 \$) 0,70 \$/heure 1^{er} nov. 2010
0,75 \$/heure

Fin de semaine : montant égal à 4 heures de travail — si le salarié a travaillé au moins 34 heures sur 36 heures pendant sa semaine normale de travail

0,75 \$/heure — 1^{er} nov. 2009
0,80 \$/heure — quart de nuit de fin de semaine

- **Chef d'équipe :**

(1,25 \$/heure — moins de 6 salariés sous sa responsabilité)
(1,50 \$/heure — 6 salariés et plus sous sa responsabilité)
1,50 \$/heure
1,75 \$/heure — s'il n'y a pas de contremaître sur le quart de travail pour lequel le salarié agit à titre de chef d'équipe

Formateur : 1 \$/heure

- **Allocations**

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

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

- **Souliers ou bottes de sécurité :**

remboursement de 3 paires/année; les paires subséquentes sont remboursées jusqu'à un maximum de 50 \$ — peintre et préposé au grenailage

remboursement du coût de remplacement à raison de (130 \$) 140 \$ pour la 1^{re} paire achetée au cours d'une année, (90 \$) 100 \$ pour la 2^e paire achetée au cours d'une année et 50 \$ pour la 3^e paire achetée au cours d'une année — autres salariés

Lunettes de sécurité de prescription : fournies par l'employeur et remplacées en cas d'accident survenu sur les lieux de travail ou en cas d'usure normale — salarié qui a terminé sa période d'essai

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année — salarié qui a 1 an d'ancienneté

Le salarié peut également se servir du congé mobile à titre de congé de maladie.

À la fin d'une année civile, le salarié qui n'a pas utilisé son congé mobile est rémunéré pour ce congé avec sa dernière paie de l'année en cours.

N. B. - À compter de la 2^e année du contrat, le congé mobile est accordé au salarié qui a terminé sa période d'essai, soit après avoir fait (560) 640 heures normales de travail.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

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

- 2. **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.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui du salarié jusqu'à un maximum de 3 % du salaire de ce dernier, tandis que le salarié contribue pour un minimum de 2 % de son salaire.

5

Supérieur Propane inc. (Sainte-Catherine)
et

L'Union internationale des travailleurs du verre, mouleurs, poterie, plastique et autres, FAT-COI-CTC-FTQ, local 342 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de gros — produits pétroliers

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (224) 300

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 48; hommes : 252

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production et soutien administratif

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

- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2011

- **Date de signature :** 27 octobre 2008

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

- **Salaires**

BUREAU

1. Représentant « livraison et service C » N, 15 salariés

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	14,50 \$	14,50 \$	14,50 \$
max.	15,00 \$	15,40 \$	15,95 \$

2. Adjointe administrative senior **[N]**

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	18,00 \$	18,00 \$	18,00 \$
max.	19,20 \$	19,60 \$	20,15 \$

HORS BUREAU

1. Aide général

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	15,34 \$ (14,94 \$)	15,34 \$	15,34 \$
max.	16,93 \$ (16,53 \$)	17,33 \$	17,88 \$

2. Livreur carburant¹ et livreur vrac ou grue 6 roues², 59 salariés

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	17,61 \$ (17,21 \$) ¹ (16,90 \$) ²	17,61 \$	17,61 \$
max.	19,22 \$ (18,51 \$) ¹ (18,82 \$) ²	19,62 \$	20,17 \$

3. Technicien spécial « régional A » **[N]**

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	21,00 \$	21,00 \$	21,00 \$
max.	22,00 \$	22,40 \$	22,95 \$

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

Augmentation générale*

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,55 \$/heure

* Applicable sur le taux maximal de l'échelle salariale.

Ajustement

	1 ^{er} mai 2008
Livreur carburant	0,31 \$/heure

• Primes

Nuit: 1 \$/heure — entre 18 h et 5 h 59

Garde: (110 \$) 125 \$/semaine — salarié qui est de garde pendant 1 semaine de 7 jours

• Allocations

Souliers de sécurité: (125 \$) 150 \$/paire/année, taxes non incluses, à raison d'une paire pour l'été et d'une autre paire pour l'hiver — salarié affecté aux services extérieurs qui a terminé sa période d'essai

Couvre-chaussures: (fournis par l'employeur selon les modalités prévues) maximum de 55 \$/année, maximum de 65 \$/année en 2009 et maximum de 75 \$/année en 2010, taxes non incluses — salarié affecté aux travaux extérieurs

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

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

Gants: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Sarraus et couvre-tout: fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

Outils personnels: remplacés par l'employeur s'ils ont été brisés au travail, et ce, sur présentation au superviseur

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

4 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent qui a terminé sa période d'essai. Il comprend une assurance maladie, une assurance dentaire, une assurance vie optionnelle, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée ainsi qu'une assurance décès et mutilation accidentel optionnelle.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de 3 jours de congé de maladie. Par la suite, il a droit à 1 jour/mois de service continu, et ce, jusqu'à un maximum de 15 jours ouvrables.

À compter du 1^{er} janvier 2009, le salarié a droit à une banque de 6 jours de congé de maladie, et ce, au 1^{er} janvier de chaque année. Les jours non utilisés sont payés à la deuxième paie du mois de janvier.

Au 31 décembre de chaque année, le salarié qui n'a pas entièrement utilisé ses congés de maladie a droit à un boni selon le tableau suivant **[N]**:

Jour(s) utilisé(s)	Boni
0 ou 1 jour	2 jours payés
2 ou 3 jours	1 jour payé

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant de (0,45 \$) 0,75 \$/heure/salarié permanent participant au Fonds de solidarité, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/sem. À compter du 1^{er} mai 2009, la contribution de l'employeur est de 0,80 \$/heure/salarié permanent.

Le salarié permanent âgé de 50 ans et plus a droit à une paie de séparation lors de son départ anticipé qui équivaut à 1 semaine de salaire normal/année de service jusqu'à concurrence de 25 semaines.

Maxi et Cie (Montréal)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, local 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 126
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 65; hommes: 61
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 17 avril 2008
- **Échéance de la présente convention:** 17 avril 2014
- **Date de signature:** 4 août 2008
- **Durée normale du travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

Temps partiel

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

• **Salaires**

1. Aide général

	4 août 2008	17 avril 2009	1 ^{er} mai 2009	17 avril 2010	17 avril 2011
min. /heure	8,50 \$ (8,50 \$)	8,50 \$	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$
max. /heure	9,24 \$ ¹ (9,01 \$) ²	9,47 \$ ³	9,47 \$ ³	9,70 \$ ⁴	9,90 \$ ⁵

	17 avril 2012	17 avril 2013
/heure	8,50 \$	8,50 \$
	10,09 \$ ⁶	10,30 \$ ⁷

- ¹ Après 2 000 heures.
² Après 2 500 heures.
³ Après 2 500 heures.
⁴ Après 3 000 heures.
⁵ Après 3 500 heures.
⁶ Après 4 000 heures.
⁷ Après 4 500 heures.

2. Boucher, réceptionnaire et autres occupations

	4 août 2008	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010
min. /heure	8,75 \$ (7,40 \$)	8,75 \$	8,75 \$	8,75 \$
max. /heure	15,29 \$ ¹ (14,92 \$) ²	15,68 \$ ³	16,07 \$ ⁴	16,39 \$ ⁵

	1 ^{er} août 2011	1 ^{er} août 2012
/heure	8,75 \$	8,75 \$
	16,72 \$ ⁶	16,72 \$ ⁷

- ¹ Après 8 500 heures.
² Après 8 500 heures.
³ Après 9 000 heures.
⁴ Après 9 500 heures.
⁵ Après 10 000 heures.
⁶ Après 10 500 heures.
⁷ Après 10 500 heures.

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

Augmentation générale*

4 août 2008	17 avril 2009	17 avril 2010	17 avril 2011
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2 %

17 avril 2012	17 avril 2013
2 % ¹	2 % ¹

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

¹ Sauf pour la classe 3.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 17 avril 2008 au 4 août 2008. Le montant est versé dans les 30 jours qui suivent le 4 août 2008.

Montant forfaitaire

Le salarié en progression dans son échelle de salaire reçoit un montant forfaitaire de 2 % calculé sur les gains totaux gagnés des 12 mois qui précèdent le 4 août 2008. Le montant est versé dans les 30 jours qui suivent le 4 août 2008.

• **Primes**

Nuit: (0,90 \$) 1 \$/heure travaillée

Assistant gérant: 1 \$/heure travaillée

Superviseur salle des coffres: (0,50 \$) 0,60 \$/heure travaillée pendant laquelle le salarié effectue ce travail

(Maître boucher **R)**

Boni de Noël: (au cours des 2 premières semaines qui suivent le 1^{er} décembre) le ou avant le 2^e jeudi de décembre de chaque année, le salarié (qui a 2 ans et plus d'ancienneté) a droit à un boni de Noël qui équivaut à 1 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

À compter de décembre 2009, le boni de Noël est de 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

• **Allocations**

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

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

Chaussures de sécurité: 1 paire/année

Genouillères **N:** fournies par l'employeur selon les modalités prévues — salarié du rayon de l'épicerie, marchandise générale et santé/beauté

Gants et manteaux **N:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis — aide-caissier qui travaille au rayon service durant les saisons froides

• **Jours fériés payés**

7 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité de 0,004 du salaire gagné durant les 12 mois précédant le congé férié ou **N** une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

• Congés mobiles

3 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité de 0,004 du salaire gagné durant les 12 mois précédant le congé mobile ou [N] une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Les jours non utilisés et non payés au 31 décembre de chaque année sont payés jusqu'à un maximum de 3 jours le ou avant le dernier jeudi de janvier de l'année suivante au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

• Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2008	1^{er} mai 2009		
1 an	1 an	2 sem.	4 %
4 ans	4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	8 ans	4 sem.	8 %
	16 ans [N]	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et dont la durée maximale est de (12 mois) 70 semaines suivant la fin de sa grossesse.

2. Congé de naissance [N]

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

3. Congé de paternité

2 jours payés

4. Congé d'adoption

2 jours payés

5. Congé parenta [N]

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 vie, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée et une assurance maladie.

1. Congés de maladie ou occasionnels

Le salarié permanent a droit à des congés de maladie ou occasionnels selon le tableau suivant :

Ancienneté	Banque d'heures de congé
moins de 2 ans	40 heures
2 ans et moins de 4 ans	44 heures
4 ans et moins de 6 ans	48 heures
6 ans et moins de 8 ans	52 heures
8 ans 56 heures	

À compter du 1^{er} janvier 2009, le salarié permanent a droit à des congés de maladie ou occasionnels selon le tableau suivant :

Ancienneté	Banque d'heures de congé
5 ans et moins	48 heures
plus de 5 ans	56 heures

Les heures non utilisées ou non payées sont payées vers le 15 janvier de chaque année au taux de salaire normal en vigueur au moment du paiement.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur verse 0,18\$/heure travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de 0,50\$/heure travaillée/salarié à la fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada-RRECC.

De plus, [N] l'employeur s'engage à verser 0,15\$/heure travaillée dans le Fonds de stabilisation. Il convient aussi que, si le Fonds de stabilisation venait à cesser d'exister, les contributions allouées au Fonds de stabilisation seraient ajoutées aux contributions courantes RRECC et versées directement à la fiducie du RRECC.

7

Provigo Québec inc. (Brossard et Longueuil) et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (373) 227
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 128; hommes : 99
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} août 2007
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} août 2009
- **Date de signature :** 14 juillet 2008
- **Durée normale du travail :** 5 jours/sem., 40 heures/sem.
Temps partiel
5 jours ou moins/sem., moins de 40 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Aide général

	14 juill. 2008	1 ^{er} août 2008
min.	/heure 8,50 \$ (7,14 \$)	/heure 8,50 \$
max.	9,24 \$ ¹ (9,01 \$) ²	9,42 \$ ³

¹ après 2 000 heures

² après 3 300 heures

³ après 2 500 heures

2. Boucher, boulanger et autres occupations

	14 juill. 2008	1 ^{er} août 2008
	/heure	/heure
min.	8,75 \$ (7,14 \$)	8,75 \$
max.	15,29 \$ ¹ (14,92 \$) ²	15,60 \$ ³

¹ après 8 500 heures

² après 11 000 heures

³ après 9 000 heures

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

Augmentation générale*

14 juill. 2008	1 ^{er} août 2008
2,5 %	2 %

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} août 2007 au 14 juillet 2008. Le montant est versé dans les 30 jours qui suivent le 14 juillet 2008.

Montant forfaitaire

Le salarié en progression dans son échelle de salaire reçoit un montant forfaitaire de 2 % calculé sur les gains totaux gagnés au cours des 12 mois qui précèdent le 14 juillet 2008. Le montant est versé dans les 30 jours qui suivent le 14 juillet 2008.

• Primes

Nuit: (0,90 \$) 1 \$/heure travaillée

Assistant gérant: 1 \$/heure travaillée

Superviseur salle des coffres: (0,50 \$) 0,60 \$/heure travaillée pendant laquelle le salarié effectue ce travail

Maître boucher: 1 \$/heure travaillée — salarié classifié boucher qui a 2 ans et plus d'ancienneté

Boni de Noël: (au cours des 2 premières semaines qui suivent le 1^{er} décembre) le ou avant le 2^e jeudi de décembre de chaque année, le salarié (qui a 2 ans et plus d'ancienneté) a droit à un boni de Noël qui équivaut à (1 %) 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

• Allocations

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

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

Chaussures de sécurité: 1 paire/année, remplacée au besoin

Genouillères **[N]** : fournies par l'employeur selon les modalités prévues — salarié du rayon de l'épicerie de nuit

Gants et manteaux **[N]** : fournis par l'employeur lorsque c'est requis — aide-caissier qui travaille au rayon service durant les saisons froides

Surtouts **[N]** : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Imperméables **[N]** : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

7 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité de 0,004 du salaire gagné durant les 12 mois précédant le congé férié ou **[N]** une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

• Congés mobiles

3 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité de 0,004 du salaire gagné durant les 12 mois précédant le congé mobile ou **[N]** une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Les jours non utilisés et non payés au (31 décembre) 2^e dimanche de janvier de chaque année sont payés jusqu'à un maximum de 3 jours, et ce, le ou avant le dernier jeudi de janvier de l'année suivante au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
2008	1 ^{er} mai 2009	
1 an	1 an	2 sem. 4 %
4 ans	4 ans	3 sem. 6 %
10 ans	8 ans	4 sem. 8 %
	16 ans [N]	5 sem. 10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et d'une durée maximale de (6 mois) 70 semaines qui suivent la fin de sa grossesse.

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

2 jours payés

4. Congé d'adoption

2 jours payés

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 vie, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée et une assurance maladie.

1. Congés de maladie ou occasionnels

Le salarié permanent a droit à des congés de maladie ou occasionnels selon le tableau suivant :

Ancienneté	Banque d'heures de congé
(moins de 2 ans	40 heures (R))
(2 ans et moins de 4 ans	44 heures (R))
(4 ans et moins de 6 ans) 5 ans et moins	48 heures
(6 ans et moins de 8 ans	52 heures (R))
(8 ans) 5 ans et plus	56 heures

Les heures non utilisées ou non payées sont payées vers le 15 janvier de chaque année au taux de salaire normal en vigueur au moment du paiement.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur verse 0,18\$/heure travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de 0,50\$/heure travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

De plus, (N) l'employeur s'engage à verser 0,15\$/heure travaillée dans le Fonds de stabilisation. L'employeur convient aussi que si le Fonds de stabilisation venait à cesser d'exister, les contributions allouées à ce fonds seraient ajoutées aux contributions courantes RRECC et versées directement à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

8

**L'Université du Québec à Chicoutimi
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 1574 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (198) 207
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 132; hommes : 75
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique, métier et services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2013

À partir du 1^{er} janvier 2012, les parties conviennent de se rencontrer afin non seulement de procéder à l'analyse de la politique salariale du gouvernement et de la rémunération appliquée aux salariés des mêmes catégories ou groupes du réseau de l'Université du Québec, mais aussi d'apporter, le cas échéant, des modifications appropriées aux échelles et aux taux de salaire pour les années 2012 et 2013.

- **Date de signature :** 28 octobre 2008

- **Durée normale du travail**

Métiers et services

7,75 heures/jour, 38,75 heures/semaine

Bureau et technique

7 heures/jour, 35 heures/sem.

Période estivale

La semaine de travail est réduite de 3 heures sans réduction de salaire normal pour le salarié dont la durée de la semaine normale de travail est de 35 heures et plus.

- **Salaires**

GROUPE BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis aux postes, commis de soutien à la bibliothèque et commis de bureau

1^{er} juin 2008

	/heure
éch. 1	16,68 \$ (16,35 \$)
éch. 4	18,69 \$ (18,32 \$)

2. Agent à la gestion administrative et autres occupations, 52 salariés

1^{er} juin 2008

	/heure
éch. 1	18,69 \$ (18,32 \$)
éch. 7	22,68 \$ (22,24 \$)

3. Technicien en informatique, technicien en informatique et bureautique et technicien en télécommunications informatiques Classe I

1^{er} juin 2008

	/heure
éch. 1	28,24 \$ (27,69 \$)
éch. 3	30,31 \$ (29,72 \$)

GROUPE MÉTIERS ET SERVICES

1. Appariteur

1^{er} juin 2008

	/heure
	17,05 \$ (16,72 \$)

2. Électricien, machiniste mécanicien d'entretien et mécanicien de machines fixes et de tuyauterie, 7 salariés

1^{er} juin 2008

	/heure
	22,19 \$ (21,75 \$)

3. Maître électricien

1^{er} juin 2008

	/heure
	23,48 \$ (23,02 \$)

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

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009	1 ^{er} avril 2010
2 %	2 %	en conformité avec la politique salariale des secteurs public et parapublic
1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} juin 2011
2,5 %	en conformité avec la politique salariale des secteurs public et parapublic	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 28 octobre 2008, le salarié retraité depuis le 1^{er} juin 2008 et les ayants droit du salarié décédé depuis le 1^{er} juin 2008 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées depuis le 1^{er} juin 2008. Le montant est payé dans les 60 jours ouvrables suivant le 28 octobre 2008.

• Primes

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

Nuit: (0,60 \$) 0,66 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

Samedi: 25 % du taux de salaire normal

Dimanche: 50 % du taux de salaire normal

Disponibilité: 1 heure au taux de salaire normal/période de 8 heures de disponibilité — salarié en disponibilité après sa journée normale de travail ou sa semaine normale de travail

Chef d'équipe ou d'atelier: (0,81 \$) 0,91 \$/heure — salarié du groupe métiers et services désigné et technicien de classe II

• Allocations

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

• Congés fériés

15 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 a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite sur un certificat médical pouvant être vérifié par un médecin de l'Université, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité.

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

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de la durée prescrite sur un certificat médical.

Pour des examens liés à sa grossesse effectués par un professionnel de la santé et attestés sur un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme, la salariée a droit à 4 jours payés.

Le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée à temps complet ayant accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité qui équivaut à 93 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, pour une durée de 12 semaines.

La salariée à temps partiel ayant accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité qui équivaut à 95 % de son salaire hebdomadaire, et ce, pour une durée de 12 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours payés

3. Congé de paternité

Maximum de 5 semaines sans solde

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé, si elle est désignée comme une des mères de l'enfant.

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

Le congé de paternité peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pendant lesquelles elle ou il reçoit une indemnité qui équivaut à son traitement hebdomadaire normal. L'un ou l'autre a droit à ce congé si son conjoint n'en bénéficie pas également.

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

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

De plus, la salariée ou le salarié a droit, en vue de l'adoption d'un enfant, à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge réelle de l'enfant.

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

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

SALARIÉ-E ADMISSIBLE AU RQAP

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

SALARIÉ-E NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité qui équivaut à son salaire hebdomadaire de base.

Le congé d'adoption peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

5. Congé parental

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 2 ans du congé de maternité, de paternité ou d'adoption a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues après la naissance ou l'adoption de son enfant.

Toutefois, ce congé ne s'applique pas au salarié ou à la salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire normal

Début : 21^e jour, maladie

2. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours/année non cumulatifs. La moitié du solde non utilisé au 31 mai est repris en remise de temps dans l'année suivante **[N]**.

Le nouveau salarié a droit à un crédit selon le tableau suivant :

Date d'embauche	Indemnité
Entre le 1 ^{er} juin et le 30 septembre	10 jours/année
Entre le 1 ^{er} octobre et le 31 janvier	7 jours/année
Entre le 1 ^{er} février et le 31 mai	3 jours/année

Le salarié à temps partiel a droit à un crédit au prorata du nombre de jours de son horaire normal de travail.

Ce crédit peut servir à couvrir le délai de carence prévu par l'assurance salaire de courte durée.

Le salarié qui a cumulé des jours de maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976 sous le régime prévu par la convention 1972-1975 les conserve dans une banque distincte jusqu'à ce que celle-ci soit épuisée.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

9

Auberge Gray Rocks (30909626) Québec inc. (Mont-Tremblant) et L'Union des employé(e)s de la restauration Syndicat des Métallos, section locale 9400 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (414) 250
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 99 ; hommes : 151
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 10 mai 2008
- **Échéance de la présente convention :** 10 mai 2011
- **Date de signature :** 30 octobre 2008
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
Instructeur de ski et de planche à neige
31 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur et tenancier de bar

	30 oct. 2008	11 mai 2009	11 mai 2010
début	/heure 7,84 \$ (7,69 \$)	/heure 8,08 \$	/heure 8,40 \$
après 60 jours	7,96 \$ (7,80 \$)	8,20 \$	8,53 \$

2. Instructeur de ski « niveau 1 sw » et instructeur de planche à neige « nc », 21 salariés

	30 oct. 2008	11 mai 2009	11 mai 2010
	/heure 11,99 \$ (11,75 \$)	/heure 12,35 \$	/heure 12,84 \$

3. Chef d'équipe menuisier

	30 oct. 2008	11 mai 2009	11 mai 2010
début	/heure 19,67 \$ (19,28 \$)	/heure 20,26 \$	/heure 21,07 \$
après 60 jours	21,42 \$ (21,00 \$)	22,06 \$	22,94 \$

Augmentation générale

30 oct. 2008 11 mai 2009 11 mai 2010

2 % 3 % 4 %

• Primes

Frais de service :

BAR

15 % des ventes nettes, dont (13 %) 12 % au serveur et (2 %) 3 % au tenancier de bar

3 \$/bouteille de vin — débouchonnage

0,50 \$/bouteille de liqueur douce ou de bière — débouchonnage

12 %/vente promotionnelle — serveur, tenancier bar service et tenancier de bar **[N]**

(N. B. — Le chef d'équipe, le tenancier et le serveur ne recevront pas de fonds d'allocation. Ils recevront plutôt des frais de service de 15 % sur les ventes nettes et de 10 % sur les ventes promotionnelles **[R]**).

CASSE-CROÛTE

(12 % des ventes nettes et 0,25 \$/transfert) 12 % des ventes nettes sur la nourriture pour le petit-déjeuner servi aux carreaux et les ventes au 10^e trou et 12 %/transfert — Golf et 10^e trou

(0,25 \$/transfert) 12 %/transfert sur tous les repas — Lucille Wheeler

(12 % des ventes nettes — auberge **[R]**)

12 % des ventes nettes de nourriture et de boissons et 12 %/transfert pour le dîner et le souper — tenancier de bar et Chimo **[N]**

12 % du prix coûtant/vente promotionnelle — tenancier de bar et Chimo **[N]**

SERVICE DE LA RESTAURATION

(0,50 \$/déjeuner et dîner servis; 0,55 \$ après 60 jours travaillés **[R]**)

(1 \$/souper servi; 1,10 \$ après 60 jours travaillés **[R]**)

(12 % de service pour les passants et les banquets, s'il n'y a pas de coucher **[R]**)

12 % sur les ventes nettes de nourriture et de boissons, sur les ventes nettes « Direct » et sur les ventes promotionnelles — serveur **[N]**

0,55 \$/heure/assiette servie pour tous les repas, à l'exclusion des menus pour enfants servis aux moins de 5 ans qui ne paient pas pour le repas — serveur **[N]**

3 % sur les ventes nettes de boissons servies en salle à manger et en salle banquet — tenancier bar service **[N]**

BARS SANS SERVICE DE NOURRITURE/BANQUETS/CONVENTIONS **[N]**

15 % sur les ventes nettes — technicien de bar

12 % du prix coûtant/vente promotionnelle — vente promotionnelle

(BOUTIQUE HÔTEL **[R]**)

LOCATION DE SKIS

15 %/mise au point des skis — chef d'équipe, technicien et préposé

TENNIS

45 %/leçon privée — pro tennis

(BOUTIQUE LA BELLE ET LA BÊTE) BOUTIQUE GOLF

2 % des ventes nettes des équipements et vêtements — préposé boutique

• Allocations

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

Bottes de sécurité **[N] :**

maximum de 125 \$/année — salarié du garage

maximum de 60 \$/année — salarié de la montagne-garage et de l'entretien des golfs

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

Outils : (200 \$) 520 \$/année — mécanicien du garage

Couteaux **[N] :** 100 \$/saison été et hiver, pour un total de 200 \$/année — cuisinier de la cuisine hôtel qui doit fournir ses couteaux et qui a travaillé 4 saisons

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour consulter un médecin ou une sage-femme, si la consultation est liée à la grossesse.

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 spécial de maternité sans solde de la durée indiquée sur un certificat médical qui atteste du danger existant et qui mentionne la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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 spécial de maternité sans solde d'une durée maximale de 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

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 la salariée ou le salarié justifie de 60 jours de service continu.

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Pour y être admissible, le salarié doit être permanent et travailler l'été et l'hiver.

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

10

**Chip Reit no. 43 Holdings Ltd/Société de portefeuille
Chip Reit no. 43 ltée et
Chip Hospitality Chip Reit no. 43 opération partner-
ship occupant et gestionnaires des locaux du Hilton
Bonaventure (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleurs(euses) du Bonaventure
— CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (150) 238
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 110; hommes: 128
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2008
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2012
- **Date de signature:** 22 septembre 2008
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
Salarié de la division I à temps plein à pourboires
variable entre 30 et 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur, portier, chasseur et demi-chef/serveur

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011
/heure 13,71 \$ (13,31 \$)	/heure 14,12 \$	/heure 14,54 \$	/heure 14,84 \$

1^{er} janv. 2012

/heure
15,13 \$

2. Préposé aux chambres, 58 salariés

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011
/heure 18,14 \$ (17,61 \$)	/heure 18,68 \$	/heure 19,24 \$	/heure 19,63 \$

1^{er} janv. 2012

/heure
20,02 \$

3. Chef tournant/cuisine

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011
/heure 23,82 \$ (23,13 \$)	/heure 24,54 \$	/heure 25,27 \$	/heure 25,78 \$

1^{er} janv. 2012

/heure
26,30 \$

N. B. - Le salarié en période d'essai reçoit 90 % du taux de sa classification. Par la suite, il reçoit le taux établi pour sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011
3 %	3 %	3 %	2 %

1^{er} janv. 2012

2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 22 septembre 2008 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées ou travaillées dans la période du 1^{er} juillet 2008 au 22 septembre 2008.

Montant forfaitaire

Le portier, le chasseur senior et le chasseur à temps plein ont droit à un montant forfaitaire de 700 \$ les 1^{er} juillet 2008, 1^{er} juillet 2009, 1^{er} juillet 2010 et 1^{er} juillet 2011.

• Primes

Nuit: (0,80 \$) 0,82 \$/heure — salarié qui travaille entre 1 h et 6 h et salarié dont la majorité des heures se situe entre 24 h et 8 h

Livraison à une chambre:

— (1 \$) 1,03 \$/commande complémentaire — salarié du service aux chambres

— (0,50 \$) 0,52 \$ supplémentaire — transfert d'une commande complémentaire d'une chambre à une autre

N. B. - Ces primes seront augmentées en fonction du pourcentage d'augmentation prévue les 1^{er} juillet 2009, 2010 et 2011.

Chasseur: 2,50 \$/bagage à l'arrivée et au départ — pour toute arrivée en autobus, minibus ou camion de groupes sous contrat tours, congrès et conférences

Coupe ou présentation en salle de banquet: (30 \$) 35 \$/heure, minimum de 3 heures — cuisinier

Préparation de la nourriture [N]: minimum 40 \$/heure et maximum 50 \$/heure, minimum de 3 heures — pour la préparation de la nourriture à la demande du client

Mini bar [N]: 5 \$ — salarié qui vide un minibar à la demande de l'employeur

Livraison de frigo [N]: 2 \$/livraison de frigo à une chambre

Repas sauveteur **[N]** : 1,50 \$ — salarié qui effectue la livraison du repas au sauveteur

Frais de consignation 3 \$/client — chasseur

Livraison spéciale : 1,35 \$/livraison à la chambre d'enveloppes, journaux de congrès, télécopies, courrier, etc.

1,95 \$/livraison — livraison à la chambre d'un paquet ou d'une boîte

Conciergerie : 1,30 \$/heure — portier, chasseur senior et chasseur

Sofa lit **[N]** : 1,50 \$/ouverture de sofa lit — préposé aux chambres

(**Lit pliant** : 2 \$/lit pliant — préposé aux chambres **[R]**)

Pourboires obligatoires :

— 15 % avant taxes, ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus qui a fait une réservation au restaurant — serveur

— 15 % avant taxes, ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus qui n'a pas fait de réservation, mais qui accepte la suggestion du responsable de la salle d'inclure ces frais de service à la note de restaurant — serveur

— 15 % des frais de service, calculé avant taxes et inclus à la facture du client à diverses occasions : réveillon de Noël, Noël, veille du jour de l'An, jour de l'An, Saint-Valentin, Pâques, fête des Mères, fête des Pères et autre occasion pour laquelle un menu spécial est préparé, sauf s'il s'agit de promotions thématiques et de festivals — serveur

— 15 % des frais de service pour un client qui bénéficie d'un forfait ou qui fait partie d'un tour dont le prix inclut les repas au restaurant

— 15 % des frais de service calculé avant taxes, ajouté à toute facture d'un membre du personnel cadre ou de la direction et 12 % s'il s'agit d'un buffet — serveur

— 15 % des frais de service, calculé avant taxes, ajouté à la facture de tout client — salarié qui fait le service aux chambres

— 2,80 \$ quand l'employeur offre le petit-déjeuner en promotion — salarié qui effectue le service

— 15 % de pourboire/commande complémentaire de bar

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur selon les modalités prévues

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

Bottes d'hiver et gants : remboursement de 60 \$ sur le coût d'achat — portier à temps plein qui a terminé sa période d'essai

Bas de nylon :

— (80 \$) 82,40 \$/année — salariée à temps plein

— (40 \$) 41,20 \$/année — salariée à temps partiel qui a accumulé au moins 100 jours de travail entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année

N. B. — L'indemnité accordée pour l'achat de bas de nylon sera accrue en fonction du pourcentage d'augmentation prévue les 1^{er} juillet 2009, 2010 et 2011.

Blouse ou chemise faisant partie de l'uniforme :

— 80 \$/année — salarié à temps plein

— 40 \$/année — salarié à temps partiel qui a accumulé au moins 100 jours de travail entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année

Souliers de sécurité :

— maximum de (80 \$) 82,40 \$/année — salarié à temps plein qui travaille à la cuisine, à l'entretien technique et à la plongée, équipier à l'entretien ménager, chasseur, portier à la conciergerie, préposé aux minibars et magasinier qui ont terminé leur période d'essai

— maximum de (40 \$) 41,20 \$/année — salarié à temps partiel qui a accumulé au moins 100 jours de travail entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année

Couteaux : 100 \$/année — salarié de la cuisine qui a 1 an de service au 31 mars et qui doit fournir ses couteaux

Outils : fournis par l'employeur — salarié de l'entretien technique

Souliers de travail fermés : 50 \$/année — préposé aux chambres à temps plein qui a terminé sa période d'essai

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

N. B. - Le salarié à temps partiel reçoit un montant équivalant à 4,8 % de son taux horaire normal à titre de congés fériés.

• **Congé mobile**

1 jour/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée permanente a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf, si à sa demande, l'employeur consent à le prolonger. La salariée peut répartir son congé à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines consécutives. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour consulter un médecin ou une sage-femme, si la consultation est liée à sa grossesse.

Malgré ce qui précède, la salariée à temps plein qui a 1 an de service continu peut s'absenter avec solde jusqu'à 5 demi-journées pour consulter un médecin ou une sage-femme, si la consultation est liée à sa grossesse.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde

4. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant mineur, ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

La salariée ou 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 55 %, de 60 % à compter de la première période de paie suivant le 22 septembre 2008. Le montant payé par le salarié est destiné en premier lieu à la prime d'assurance salaire.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié à temps plein qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de (7) 8 jours à raison de (0,58) 0,60 jour/mois de service continu à l'intérieur de chaque année civile. Le salarié est payé à compter du 1^{er} jour d'absence pour maladie. Les jours non utilisés (au 30 juin de chaque année sont payés au plus tard le 15 juillet de la même année) à la fin de la vingt-sixième période de paie de chaque année sont payés sur la dernière paie de l'année.

Le salarié qui en fait la demande par écrit avant le 1^{er} (juin) décembre peut obtenir que l'employeur verse le solde des jours non utilisés auxquels il a droit dans un REER collectif avant le 31 décembre. Il est cependant convenu que l'employeur n'a pas à verser une contribution équivalente à celle du salarié.

N. B. - Le salarié à temps partiel qui a complété 100 jours de travail dans la période de référence comprise entre le 1^{er} (juillet) janvier et le 30 (juin) décembre reçoit en plus de son salaire normal, un montant compensatoire égal à (2,8 %) 3,2 % de son salaire horaire normal. Ce montant est versé le ou vers le 15 (juillet) décembre de la même année.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse dans un REER collectif un montant équivalent à celui versé par le salarié, jusqu'à un maximum de (4,35 %) 4,70 % du taux horaire normal du salarié, de 4,95 % à compter du 1^{er} juillet 2009, de 5,20 % au 1^{er} juillet 2010. La cotisation de l'employeur s'applique également sur les vacances à compter du 1^{er} juillet 2011.

Le salarié de 50 ans et plus peut ajuster sa contribution à la hausse de 2 % et l'employeur en fait autant.

S'il le désire, le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel sans pour autant changer la limite de l'employeur. La participation du salarié à temps plein est obligatoire. Le salarié à temps partiel peut contribuer s'il le désire, mais sans pour autant qu'il y ait contribution de la part de l'employeur.

Le salarié qui a atteint le facteur 75, c'est-à-dire son âge plus le nombre d'années de service, a droit à une prime de départ équivalant à 1 semaine de salaire/année de service jusqu'à concurrence de 8 000 \$. Cependant, l'employeur ne peut être contraint de verser plus de 48 000 \$/année.

L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal (Montréal) et L'Union des employés et des employées de service, section locale 800 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 150
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 73; hommes: 77
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2008
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013
- **Date de signature:** 16 octobre 2008
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem. ou 40 heures/sem. selon la classification

Opérateur d'ordinateur/secrétariat

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

Téléphoniste-réceptionniste

7,25 heures/jour, 36,25 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général et autres occupations

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
/heure 11,82 \$ (11,48 \$)	/heure 12,18 \$	/heure 12,54 \$	/heure 12,92 \$
1^{er} mai 2012			
/heure 13,31 \$			

2. Préposé à la boutique et autres occupations, 35 salariés

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
/heure 14,73 \$ (14,30 \$)	/heure 15,17 \$	/heure 15,63 \$	/heure 16,09 \$
1^{er} mai 2012			
/heure 16,58 \$			

3. Opérateur d'ordinateur et coordonnateur de l'OPM

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
/heure 23,35 \$ (22,67 \$)	/heure 24,05 \$	/heure 24,77 \$	/heure 25,52 \$
1^{er} mai 2012			
/heure 26,28 \$			

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
3 %	3 %	3 %	3 %
1^{er} mai 2012			
3 %			

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 16 octobre 2008 et le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} mai 2008 ont droit à la rétroactivité des salaires à compter du 1^{er} mai 2008.

• Primes

Soir: 0,90 \$/heure — (entre 18 h et 24 h) salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 16 h et 24 h

Nuit: (0,90 \$) 1,20 \$/heure — (entre 0 h et 6 h) salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

Responsabilité:

1,58 \$/heure — salarié qui assume certaines responsabilités supplémentaires en l'absence du responsable

1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
1,62 \$/heure	1,67 \$/heure	1,72 \$/heure	1,77 \$/heure

(1,10 \$) 1,13 \$/heure — (aide en alimentation **R**) caissier, électricien d'entretien, menuisier d'entretien, peintre d'entretien, plombier d'entretien et préposé au magasin qui assument certaines responsabilités de gestion

1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
1,17 \$/heure	1,20 \$/heure	1,24 \$/heure	1,28 \$/heure

(1,53 \$) 1,58 \$/heure — électricien d'entretien, menuisier d'entretien, peintre d'entretien et plombier d'entretien qui agissent à titre de personne-ressource lors de la planification de projets spéciaux

1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
1,62 \$/heure	1,67 \$/heure	1,72 \$/heure	1,77 \$/heure

(1,23 \$) 1,27 \$/heure — électricien d'entretien « A2 » qui assure une caution légale à certains types de travaux

1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
1,30 \$/heure	1,34 \$/heure	1,38 \$/heure	1,43 \$/heure

Entraînement d'un salarié:

	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
0,63 \$/heure	0,65 \$/heure	0,67 \$/heure	0,69 \$/heure

1 ^{er} mai 2012
0,71 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur

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

Souliers de sécurité ou bottes de travail: (125 \$) 150 \$/année maximum — salarié de métier de l'entretien, préposé à l'entretien ménager, technicien en muséologie, préposé aux luminaires, salarié de la boutique qui ont à manipuler des marchandises en entrepôt et **N** conducteur de navettes

Bottes d'hiver **N:** 175 \$/année – ouvrier d'entretien

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
8 ans	20 jours	taux normal
15 ans	25 jours	taux normal
25 ans	30 jours	taux normal

Congés supplémentaires

Le salarié qui a complété 30 ou 40 ans de service a droit à 5 jours supplémentaires de vacances, l'année qui suit l'un de ces anniversaires.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à le prolonger. La salariée peut répartir le congé à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé débute au plus tôt la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé sans solde de la durée indiquée sur un certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 3 semaines, à moins que le besoin de prolonger le congé ne soit attesté sur un certificat médical.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur l'assurance parentale du Québec.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié à temps plein a droit à 11 jours/année. Ces jours sont cumulatifs d'année en année et monnayables au départ ou au décès du salarié à 100 % du salaire journalier alors en vigueur.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

12

Société du Parc Jean-Drapeau (Montréal) et Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, section locale 56

- **Secteur d'activité de l'employeur :** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (50) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes: 12; hommes: 168
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2010
- **Date de signature :** 2 octobre 2008
- **Durée normale du travail :** maximum 8 heures/jour
- **Salaires**
 1. Habilleur ou costumier avec matériel

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 18,77 \$ (18,77 \$)	/heure 19,15 \$	/heure 19,63 \$	/heure 20,12 \$	/heure 20,62 \$
1^{er} janv. 2008				
/heure 20,62 \$				

2. Technicien de scène et chef habilleur, 108 salariés

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 19,91 \$ (19,91 \$)	/heure 20,31 \$	/heure 20,82 \$	/heure 21,34 \$	/heure 21,87 \$

1^{er} janv. 2008

/heure
21,87 \$

3. Chef machiniste et gréeur

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 21,83 \$ (21,83 \$)	/heure 22,27 \$	/heure 22,83 \$	/heure 23,40 \$	/heure 23,99 \$

1^{er} janv. 2008

/heure
23,99 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

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

2 % 2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées, y compris les avantages, et ce, du 1^{er} janvier 2003 au 2 octobre 2008.

• Primes

Nuit : taux et demi du taux horaire normal — entre 24 h et 8 h

• Jours fériés payés

9 jours/année

• Congés annuels payés

Le salarié reçoit une indemnité de vacances représentant (7,5 %) 8 % de son salaire normal gagné.

• Avantages sociaux

Prime : l'employeur verse un montant égal à (5,5 %) 8 % du salaire normal gagné pour tenir lieu d'autres avantages accessoires.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur y contribue dans une proportion équivalant à (8 %) 9 % du salaire normal gagné et le salarié, dans une proportion équivalent à (5 %) 6 % du salaire normal gagné.

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.