

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 conventions collectives par secteur d'activité signées
ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés2

Notes techniques et crédits21

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 (2009-09-02).

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 Lantic inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Lantic inc. – CSN	1	4
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE Camoplast Solutions polymères, usine de Richmond	Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 – FTQ	2	5
MEUBLE ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT Les Industries Dorel inc. (Montréal-Nord)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 – FTQ	3	6
MATÉRIEL DE TRANSPORT Kongsberg inc. (Grand-Mère)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9472 – FTQ	4	7
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES ABB inc. (Québec)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de ABB inc. – CSN	5	8
PRODUITS DU PÉTROLE ET DU CHARBON Pétro-Canada (Montréal)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 175 – FTQ	6	10

Employeur	Syndicat	N°	Page
COMMERCE DE DÉTAIL			
Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Coopérative des Consommateurs de Charlesbourg (Québec)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 – FTQ	7	11
SERVICE DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE			
La Société des établissements de plein air du Québec	Le Syndicat de la fonction publique du Québec	8	13
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
Université Laval (Sainte-Foy)	Le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval	9	15
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
3428826 Canada Ltée et Cadbridge Services (Canada) inc. Hôtel Fairmont le Reine Élisabeth et Queen Elizabeth Hotel GP inc.	Le Syndicat des travailleurs (euses) de l'hôtel Reine Élisabeth – CSN	10	16
AUTRES SERVICES			
Parc Six Flags Montréal, S.E.C. (La Ronde)	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, SCFP – FTQ	11	19
NOTES TECHNIQUES			21

Lantic inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de
Lantic inc. — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (226) 218
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 8; hommes: 210
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2008
- **Échéance de la présente convention:** 28 février 2013
- **Date de signature:** 24 novembre 2008

- **Durée normale du travail**

Horaire 5/2

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Horaire 10/4 et horaire continu

12 heures/jour

- **Salaires**

1. Journalier, préposé sanitation et autres occupations, 16 salariés

1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
/heure 22,07 \$ (21,26 \$)	/heure 22,88 \$	/heure 23,71 \$	/heure 24,59 \$	/heure 25,55 \$

2. Technicien instrument contrôle

1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
/heure 28,32 \$ (27,27 \$)	/heure 29,38 \$	/heure 30,46 \$	/heure 31,60 \$	/heure 32,83 \$

N. B. — Le salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai reçoit 0,75 \$/heure de moins que le taux horaire normal de sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,4 %	2,4 %

Ajustements*

Tous les salariés, sauf le salarié de métiers

1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
0,30 \$/heure				

Salarié de métiers

1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
0,40 \$/heure				

* Applicables avant les augmentations générales prévues.

N. B. — L'ajustement prévu le 1^{er} mars 2008 fait partie du calcul de la rétroactivité.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} mars 2008 et le 24 novembre 2008. La somme due est remise au salarié dans les 21 jours qui suivent le 24 novembre 2008.

- **Primes**

Soir: (0,50 \$) 0,75 \$/heure — salarié de l'horaire 5/2 qui travaille entre 15 h et 23 h

Nuit: (0,65 \$) 1 \$/heure — salarié de l'horaire 5/2 qui travaille entre 23 h et 7 h

Soir et nuit: (0,65 \$) 1 \$/heure — salarié de l'horaire 10/4 et de l'horaire continu qui travaille entre 19 h et 7 h

Dimanche: 2 \$/heure — salarié de l'horaire 10/4

Horaire continu: 1,10 \$/heure

Déchargement du sucre brut: 1 \$/heure — salarié de métier du service de l'entretien qui est affecté au déchargement du sucre brut

Soudeur: 2 \$/heure — soudeur qualifié qui exécute des travaux de soudure à haute pression

Formateur **N**: 2 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité: fournies par l'employeur lorsque c'est requis, maximum 2 paires/année

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

Lunettes de sécurité de prescription: maximum 75 \$/année — salarié qui présente une preuve d'achat

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

N. B. — La salariée qui le désire peut percevoir une allocation de 150 \$ pour acheter elle-même ses vêtements de travail, pourvu qu'ils soient de couleur identique et soient conformes aux normes de sécurité.

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou 80 heures de travail
(5) 4 ans	3 sem.	6 % ou 120 heures de travail
(10) 9 ans	4 sem.	8 % ou 160 heures de travail
(20) 17 ans	5 sem.	10 % ou 200 heures de travail
(30) 24 ans	6 sem.	12 % ou 240 heures de travail
35 ans N	7 sem.	14 % ou 280 heures de travail

N. B. — Le salarié a droit à un boni de vacances de 35 \$ pour chaque semaine ou chaque période de 40 heures de vacances auxquelles il a droit.

- **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 semaines sans solde

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

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

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe comprend une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur. Le salarié admissible est tenu d'y adhérer.

2

Camoplast Solutions polymères, usine de Richmond et Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (165) 163
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 98; hommes: 65
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 août 2011
- **Date de signature:** 19 décembre 2008
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
Horaire de 12 heures
12 heures/jour
Horaire de fin de semaine
12 heures/jour, 24 heures/sem. payées pour 40 heures

• Salaires

1. Ouvrier de finition

2 sept. 2008	
	/heure
min.	11,87 \$ (11,87 \$)
max.	14,15 \$ (14,15 \$)

2. Ouvrier de production, opérateur de presses et autres occupations, 82 salariés

2 sept. 2008	
	/heure
min.	11,97 \$ (11,97 \$)
max.	16,86 \$ (16,86 \$)

3. Électromécanicien

2 sept. 2008	
	/heure
min.	16,60 \$ (16,60 \$)
max.	22,74 \$ (22,74 \$)

• Primes

Jour: 0,15 \$/heure — salarié de l'horaire de 12 heures

Soir: 0,70 \$/heure — salarié de l'horaire de 8 heures

Nuit:

1,00 \$/heure — salarié de l'horaire de 12 heures

0,90 \$/heure — salarié de l'horaire de 8 heures

Chef d'équipe:

taux le plus élevé d'une des zones + 1 \$/heure — chef d'équipe de la production et de la logistique

taux d'électromécanicien + 1 \$/heure — chef d'équipe de la maintenance

1 \$/heure — autre chef d'équipe

• Allocations

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

Chaussures de sécurité:

remboursement 1 fois/année du montant total de la facture des bottes — salarié du groupe 5

remboursement d'un montant maximal de (115 \$) 130 \$/année — autres salariés

Lunettes de sécurité de prescription: 150 \$/2 ans

Outils personnels: remplacement de tout outil brisé, usé ou perdu dans l'accomplissement du travail — salarié de l'entretien ou de la mise en production, remise obligatoire de l'outil brisé ou usé

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

3 jours ou 24 heures — salarié de l'horaire de 8 heures

2 jours ou 24 heures — salarié de l'horaire de 12 heures

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
(3 ans)	2 sem.	5 % (R)
5 ans	3 sem.	6 %
(8 ans)	3 sem.	7 % (R)
10 ans	4 sem.	8 %
(13 ans)	4 sem.	9 % (R)
17 ans	5 sem.	10 %
(25 ans)	5 sem.	11 % (R)
30 ans	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé de paternité**

3 jours payés et 2 jours sans solde devant être pris dans les 15 jours de la naissance de l'enfant – salarié permanent

- 3. **Congé d'adoption**

3 jours payés et 2 jours sans solde devant être pris dans les 15 jours de l'arrivée de l'enfant – salarié permanent

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

Prime: payée dans une proportion de (75 %) 70 % par l'employeur et de (25 %) 30 % par le salarié permanent

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur verse 115 \$/année/salarié dans le Fonds de solidarité de la FTQ, à la condition que le salarié y investisse 230 \$/année.

3

Les Industries Dorel inc. (Montréal-Nord)
et
Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — meuble et articles d'ameublement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (114) 91
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 13; hommes: 78
- **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:** 10 décembre 2008

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

- **Salaires**

- 1. Préposé, 26 salariés

- 1^{er} oct. 2008**

/heure
8,75 \$

- 2. Électrotechnicien

- 1^{er} oct. 2008**

/heure
20,50 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale

- Augmentation générale**

- 1^{er} oct. 2008**

4 % 1 3 % 2 3 %³

¹ Salarié qui reçoit un taux horaire plus élevé que celui prévu à l'échelle salariale.

² Salarié qui reçoit un taux horaire plus élevé que celui prévu à l'échelle salariale ou qui au 1^{er} octobre 2009 reçoit le taux horaire de l'échelle salariale.

³ Salarié qui reçoit un taux horaire plus élevé que celui prévu à l'échelle salariale ou qui au 1^{er} octobre 2010 reçoit le taux horaire de l'échelle salariale.

- Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} octobre 2008 et le 10 décembre 2008. Le montant est payé au salarié sur une paie distincte dans les 30 jours qui suivent le 10 décembre 2008.

- **Primes**

Soir: 0,50 \$/heure

Nuit: 0,75 \$/heure

Chef d'équipe: 1,25 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité: maximum (100 \$) 125 \$/année — salarié permanent

- Vêtements et équipement de sécurité:**

(125 \$) 150 \$/année — salarié permanent de la maintenance et (N) ouvrier de ballots, achat de pantalons et de chemises de protection fournis par l'employeur lorsque requis — autres salariés permanents

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
15 ans	4 sem.	8 %
(30) 25 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

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

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

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

Prime : payée dans une proportion de 66,67 % par l'employeur et de 33,33 % par le salarié

1. Congés de maladie **N**

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus au 1^{er} janvier 2010 a droit à 1 jour de maladie/année et à 2 jours de maladie/année à compter du 1^{er} janvier 2011.

Le ou les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au salarié sur la 1^{re} paie de l'année suivante.

4

**Kongsberg inc. (Grand-Mère)
et**

Le Syndicat des Métallos, section locale 9472 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (249) 183
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 130; hommes : 53
- **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 :** 27 novembre 2008

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

• Salaires

1. Préposé à l'assemblage, préposé câbleur et autres occupations, 111 salariés

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
début	/heure 10,22 \$ (9,94 \$)	/heure 10,51 \$	/heure 10,80 \$	/heure 11,12 \$
après 60 mois	13,62 \$ (13,25 \$)	14,00 \$	14,39 \$	14,82 \$

2. Préposé programmeur/opérateur SMT, préposé programmeur/opérateur VCD et autres occupations

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
début	/heure 11,91 \$ (11,59 \$)	/heure 12,23 \$	/heure 12,56 \$	/heure 12,92 \$
après 60 mois	15,28 \$ (14,86 \$)	15,71 \$	16,15 \$	16,63 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
2,8 %	2,8 %	2,8 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} mai 2008 et le 27 novembre 2008. Le montant est versé au salarié dans les 30 jours qui suivent le 27 novembre 2008 sur une paie distincte de la paie normale.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,95 \$/heure

Chef d'équipe : 1,35 \$/heure

Fin de ligne : 0,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : remboursement maximal de (115 \$) 130 \$ plus taxes/18 mois — salarié qui a terminé sa période d'essai

Pantalons de travail : remboursement de la valeur de 4 paires de pantalons/année, maximum de (40 \$) 50 \$ plus taxes/paire — salarié affecté sur une base régulière à l'uréthane, au recouvrement ou à la machine sylkaflex qui a terminé sa période d'essai

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

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

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

- **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
27 nov. 2008	1 ^{er} mai 2009		
1 an	1	10 jours ouvrables	4 %
5 ans	5	15 jours ouvrables	6 %
10 ans	10	20 jours ouvrables	8 %
	18 ans N	25 jours ouvrables	10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à prolonger le congé.

Lorsque le congé commence la semaine de l'accouchement, celle-ci n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité commence au plus tôt 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.

2. Congé de naissance

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.

3. Congé de paternité

3 jours payés devant être pris dans les 3 semaines de la naissance

4. Congé d'adoption

3 jours payés devant être pris dans les 3 semaines de l'adoption

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental 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 dans une proportion de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a terminé sa période d'essai versent le même montant dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. La contribution maximale hebdomadaire de l'employeur est de 5 \$/salarié.

5

ABB inc. (Québec)

et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de ABB inc. — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — produits électriques et électroniques

- **Nombre de salariés de nité de négociation :** (141) 68

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 4; hommes : 64

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 14 septembre 2008

- **Échéance de la présente convention :** 15 septembre 2014

- **Date de signature :** 6 novembre 2008

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

Équipe de nuit

7 heures/jour, 35 heures/sem.

Fin de semaine

12 heures/jour, 24 heures/sem., payées pour (40) 36 heures

- **Salaires**

1. Connecteur, préposé à la finition et autres occupations

	15 sept. 2008	15 sept. 2009	15 sept. 2010	15 sept. 2011
début	/heure 20,88 \$ (20,27 \$)	/heure 21,12 \$	/heure 21,76 \$	/heure 22,42 \$
après 24 mois	21,42 \$ (20,79 \$)	22,07 \$	22,74 \$	23,43 \$

15 sept. 2012 15 sept. 2013

/heure	/heure
23,10 \$	23,80 \$
24,14 \$	24,87 \$

2. Bobineur de transformateur, préposé à la réparation et autres occupations, 24 salariés

	15 sept. 2008	15 sept. 2009	15 sept. 2010	15 sept. 2011
début	/heure 20,99 \$ (20,38 \$)	/heure 21,25 \$	/heure 21,89 \$	/heure 22,55 \$
après 24 mois	21,61 \$ (20,98 \$)	22,26 \$	22,93 \$	23,62 \$

15 sept. 2012 15 sept. 2013

/heure	/heure
23,23 \$	23,93 \$
24,33 \$	25,06 \$

3. Technicien d'entretien « DDT »

	15 sept. 2008	15 sept. 2009	15 sept. 2010	15 sept. 2011
début	/heure 23,09 \$ (22,48 \$)	/heure 23,58 \$	/heure 24,22 \$	/heure 24,88 \$
après 24 mois	24,08 \$ (23,45 \$)	24,73 \$	25,40 \$	26,09 \$

15 sept. 2012 15 sept. 2013

/heure	/heure
25,56 \$	26,26 \$
26,80 \$	27,53 \$

Augmentation générale**15 sept. 2008 15 sept. 2009 15 sept. 2010 15 sept. 2011 15 sept. 2012**

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

15 sept. 2013

3 %

N. B. — L'augmentation générale accordée pour chacune des années précitées est toujours basée sur l'échelon 7 de l'échelle des salaires.

- **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC région de Québec, 1986 = 100

Indice de base : 2009 — août 2008
 2010 — août 2009
 2011 — août 2010
 2012 — août 2011
 2013 — août 2012
 2014 — août 2013

Mode de calcul**2009**

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'août 2009 par rapport à celui d'août 2008 dépasse 3 %, l'excédent est payé à 75 %.

2010, 2011, 2012, 2013 et 2014

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

La majoration des taux de salaire est basée sur un montant déterminé par le pourcentage, et ce, les 15 septembre 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014 respectivement.

- **Primes**

Soir: (0,50 \$) 0,56 \$/heure

Nuit: (1 \$) 1,11 \$/heure

Chef d'équipe: (1,18 \$) 1,31 \$/heure

Coordonnateur de section: (0,47 \$) 0,52 \$/heure

Formateur de section: (0,40 \$) 0,44 \$/heure

N. B. — Majoration des primes selon un pourcentage égal à celui qui est accordé pour les taux de salaire.

- **Allocations**

Bottines ou chaussures de sécurité: 150 \$ au besoin

N. B. — L'employeur paie au salarié affecté au poste imprégnation réparation et mise sous vide le montant total des bottines et chaussures de sécurité du modèle choisi par le Comité de santé-sécurité.

Vêtements de travail: fournis par l'employeur, maximum de 150 \$/année

Lunettes de sécurité de prescription: fournies par l'employeur 1 fois/2 ans, y compris l'antireflet et l'examen de la vue

Outils personnels: remplacés par l'employeur s'ils ont été brisés au travail — salarié de la maintenance

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6,0 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8,0 % ou taux normal
16 ans	4 sem. + 1 jour	8,4 % ou taux normal
17 ans	4 sem. + 2 jours	8,8 % ou taux normal
18 ans	4 sem. + 3 jours	9,2 % ou taux normal
19 ans	4 sem. + 4 jours	9,6 % ou taux normal
20 ans	5 sem.	10,0 % ou taux normal
30 ans	6 sem.	12,0 % ou taux normal

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines.

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

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

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

Le congé 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 : entièrement payée par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :
 — salarié : (31 000 \$) maximum de l'échelle des salaires, échelon 6

— décès accidentel : double indemnité

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

— retraité : 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire normal pendant une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation; 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire normal jusqu'à la fin de l'invalidité, jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'au décès

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement d'une chambre semi-privée; après paiement d'une franchise de 25 \$/salarié, remboursement jusqu'à concurrence de 90 % des frais médicaux complémentaires pour le salarié et ses dépendants; honoraires d'un chiropraticien, maximum de 25 \$/visite et de 20 visites/année; frais d'ambulance et d'hospitalisation, honoraires médicaux et chirurgicaux pendant un séjour à l'extérieur du Canada; remboursement des chaussures orthopédiques, maximum de 200 \$; honoraires d'un physiothérapeute, d'un orthophoniste, d'un psychologue et d'un acupuncteur, 500 \$/année/spécialiste, maximum de 1 500 \$/personne

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié versent 5 % du taux horaire normal du salarié admissible dans le régime de retraite simplifié Bâtirente. Toutefois, le salarié peut ajouter une contribution volontaire aux contributions obligatoires.

N. B. — Le salarié qui prend sa retraite à 55 ans a droit à 250 \$/année de service.

6

Péto-Canada (Montréal) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 175 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — produits du pétrole et du charbon
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (265) 240
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 24; hommes : 216
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2007
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2010
- **Date de signature :** 18 décembre 2008 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
Salarié de l'équipe de 12 heures
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier/service de l'entretien

1 ^{er} fév. 2007	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009
/heure 24,16 \$ (23,00 \$)	/heure 25,25 \$	/heure 26,38 \$

2. Technicien niveau 2/opérations, 30 salariés

1 ^{er} fév. 2007	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009
/heure 38,06 \$ (36,25 \$)	/heure 39,78 \$	/heure 41,57 \$

3. Technicien niveau 1/opérations

1 ^{er} fév. 2007	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009
/heure 39,91 \$ (38,01 \$)	/heure 41,71 \$	/heure 43,58 \$

N. B. — Il existe un programme de progression basé sur le rendement pour l'ensemble des salariés.

Augmentation générale

1 ^{er} fév. 2007	1 ^{er} fév. 2008	1 ^{er} fév. 2009
5 %	4,5 %	4,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi au 18 décembre 2008 ou qui a démissionné ou a pris sa retraite après le 7 février 2007 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} février 2007 et le 18 décembre 2008.

• Primes

Quart :

2,5 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 7 h à 19 h

6,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 19 h à 7 h

4,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 16 h à 24 h

7,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 0 h à 8 h

Supervision : 12 % du salaire normal — salarié tenu d'assumer soit les responsabilités d'un chef d'équipe local à l'entretien, à l'entrepôt ou à l'instrumentation, soit les responsabilités d'un coordonnateur de jour, d'un adjoint au contremaître de quart ou d'un contremaître de quart à l'opération, soit les responsabilités d'un superviseur au laboratoire

N. B. — Le salarié a également droit à cette prime lorsqu'il effectue, à la place d'un superviseur, les fonctions de coordonnateur principal à l'opération lors d'un arrêt majeur.

Planification : 12 % du salaire normal — homme de métier temporairement affecté à des tâches spéciales de planification

• Allocations

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

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

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

Souliers ou bottes de sécurité : 180 \$/année

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service dans les 12 mois qui précèdent le début du congé de maternité et qui est à l'emploi la veille de l'avis du congé a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à prolonger le congé. Cependant, il ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

- **Avantages sociaux**

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: le salarié permanent peut recevoir des prestations d'assurance salaire de courte durée selon le tableau suivant:

Années de service	100 % du salaire	75 % du salaire
moins de 1 an	2 sem.	24 sem. suivantes
1 an	4 sem.	22 sem. suivantes
2 ans	6 sem.	20 sem. suivantes
3 ans	8 sem.	18 sem. suivantes
4 ans	10 sem.	16 sem. suivantes
5 ans	12 sem.	14 sem. suivantes
6 ans	14 sem.	12 sem. suivantes
7 ans	16 sem.	10 sem. suivantes
8 ans	18 sem.	8 sem. suivantes
9 ans	20 sem.	6 sem. suivantes
10 ans	22 sem.	4 sem. suivantes
11 ans	24 sem.	2 sem. suivantes
12 ans et plus	26 sem.	—

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (70) 119

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 57; hommes: 62

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** commerce

- **Échéance de la convention précédente:** 11 mars 2009

- **Échéance de la présente convention:** 11 mars 2014

- **Date de signature:** 8 décembre 2008

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

Salarié à temps partiel
moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide-caissier

	8 déc. 2008	11 janv. 2009	1 ^{er} mai 2009	10 janv. 2010
min.	/heure 8,60 \$ (8,60 \$)	/heure 8,60 \$	/heure 9,10 \$	/heure 9,10 \$
max.	9,60 \$ ¹ (9,60 \$)	9,70 \$ ²	9,70 \$ ²	9,80 \$ ³
9 janv. 2011	8 janv. 2012	13 janv. 2013		
/heure	/heure	/heure		
9,10 \$	9,10 \$	9,10 \$		
9,90 \$ ⁴	10,00 \$ ⁵	10,15 \$ ⁶		

¹ Après 3 500 heures + 30 mois.

² Après 3 500 heures + 36 mois.

³ Après 3 500 heures + 42 mois.

⁴ Après 3 500 heures + 48 mois.

⁵ Après 3 500 heures + 54 mois.

⁶ Après 3 500 heures + 60 mois.

2. Commis et apprenti-boucher, 83 salariés

	8 déc. 2008	11 janv. 2009	1 ^{er} mai 2009	10 janv. 2010
min.	/heure 8,80 \$ (8,80 \$)	/heure 8,80 \$	/heure 9,25 \$	/heure 9,25 \$
max.	11,30 \$ ¹ (11,30 \$)	11,55 \$ ²	11,55 \$ ²	11,80 \$ ³
9 janv. 2011	8 janv. 2012	13 janv. 2013		
/heure	/heure	/heure		
9,25 \$	9,25 \$	9,25 \$		
12,05 \$ ⁴	12,30 \$ ⁵	12,55 \$ ⁶		

¹ Après 3 500 heures + 30 mois.

² Après 3 500 heures + 36 mois.

³ Après 3 500 heures + 42 mois.

⁴ Après 3 500 heures + 48 mois.

⁵ Après 3 500 heures + 54 mois.

⁶ Après 3 500 heures + 60 mois.

7

**Coopérative des Consommateurs de Charlesbourg (Québec)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 503 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac

3. Assistant-gérant du département des viandes

	8 déc. 2008	11 janv. 2009	10 janv. 2010	9 janv. 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	13,00 \$ (13,00 \$)	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$
max.	16,25 \$ ¹ (16,25 \$)	16,75 \$ ²	17,25 \$ ³	17,75 \$ ⁴
8 janv. 2012 13 janv. 2013				
	/heure	/heure		
	13,00 \$	13,00 \$		
	18,25 \$ ⁵	18,75 \$ ⁶		

¹ Après 3 500 heures + 30 mois.

² Après 3 500 heures + 36 mois.

³ Après 3 500 heures + 42 mois.

⁴ Après 3 500 heures + 48 mois.

⁵ Après 3 500 heures + 54 mois.

⁶ Après 3 500 heures + 60 mois.

Augmentation générale*

11 janv. 2009	10 janv. 2010	9 janv. 2011	8 janv. 2012	13 janv. 2013
variable	variable	variable	variable	variable

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Boni de signature

Le salarié qui a accumulé un an d'ancienneté au 1^{er} décembre 2008 a droit à un boni de signature équivalant à 0,5 % du salaire total qu'il a gagné au cours des 52 semaines précédant le 1^{er} décembre 2008. Le paiement est effectué par chèque distinct de celui de la paie normale dans la semaine du 15 décembre 2008.

Le salarié qui a accumulé 2 ans d'ancienneté au 1^{er} décembre 2008 a droit à un boni de signature équivalant à 1 % du salaire total qu'il a gagné au cours des 52 semaines précédant le 1^{er} décembre 2008. Le paiement est effectué par chèque distinct de celui de la paie normale dans la semaine du 15 décembre 2008.

• Primes

Nuit: 0,80 \$/heure

Dimanche: 0,80 \$/heure

Remplacement d'un gérant de département: 1 \$/heure — salarié qui remplace un gérant de département pour une période minimale de 4 heures

Remplacement d'un assistant-gérant: 1 \$/heure travaillée

Boni de Noël [N]:

0,5 % du salaire total gagné au cours des 52 semaines qui précèdent le 1^{er} décembre de l'année en cours. Le paiement est effectué par chèque distinct de celui de la paie normale dans la semaine du 15 décembre — salarié qui a 1 an d'ancienneté le 1^{er} décembre

1 % du salaire total gagné au cours des 52 semaines qui précèdent le 1^{er} décembre de l'année en cours. Le paiement est effectué par chèque distinct de celui de la paie normale dans la semaine du 15 décembre — salarié qui a accumulé 2 ans d'ancienneté le 1^{er} décembre

• Allocations

Chaussures de sécurité: maximum de (50 \$) 80 \$/année — salarié des départements suivants : viandes, épicerie, boulangerie, poissonnerie, fruits et légumes, prêt-à-manger et charcuterie/fromage

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

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

• Jours fériés payés

8 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit pour chaque jour férié une indemnité qui équivaut à 0,004 du salaire gagné durant l'année de référence.

• Congés mobiles

1 jour/année 1^{er} mai 2009
2 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit pour chaque congé mobile une indemnité qui équivaut à 0,004 du salaire gagné durant l'année de référence.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
4 ans	3 sem.	taux normal
(10) 9 ans	4 sem.	taux normal
15 ans	5 sem.	taux normal
25 ans	5 sem.	taux normal + boni de 1/2 paie*

* Le boni est payé au salarié dès sa première semaine de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines qui ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, à moins d'un avis contraire du médecin.

Lorsque survient un avortement naturel ou provoqué légalement 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 8 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 8 semaines après la date de l'accouchement.

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte, conformément aux législations provinciales, 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'au moins 52 semaines continues. Le congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité: 25 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié à temps plein qui a accumulé 3 mois de service continu a droit à un maximum de (40 heures) 48 heures de congés de maladie/année renouvelables le 1^{er} décembre de chaque année.

Le salarié à temps partiel admissible a droit à un maximum de (16 heures) 20 heures de congés de maladie/année renouvelables le 1^{er} décembre de chaque année.

Au 1^{er} décembre de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié au taux horaire normal le deuxième jeudi de décembre de chaque année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestations: jusqu'à 17 semaines

Début: 1^{er} jour, accident; 5^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestations: jusqu'à 65 ans

Début: après les prestations d'assurance salaire de courte durée

4. Assurance maladie

5. Soins dentaires

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

6. Régime de retraite

Contribution: l'employeur verse dans le régime de retraite du Fonds de solidarité un montant égal à la moitié de chaque dollar déposé par le salarié à temps plein et par le salarié à temps partiel admissible. La contribution maximale de l'employeur est de 5\$/semaine, 6\$/semaine à compter du 1^{er} janvier 2009 et de 8\$/semaine à compter du 1^{er} janvier 2011. Le salarié déjà admissible au Fonds de solidarité peut contribuer, s'il le désire, à la caisse de retraite de l'employeur. La participation de l'employeur reste la même que celle du Fonds de solidarité. Le salarié peut aussi contribuer aux deux régimes précités. Ainsi, la participation maximale de l'employeur demeure la même, peu importe le régime choisi par le salarié.

8

La Société des établissements de plein air du Québec et Le Syndicat de la fonction publique du Québec

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (161) 215

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 119; hommes: 96

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** bureau et hors bureau

- **Échéance de la convention précédente:** 4 juin 2006

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

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

- **Durée normale du travail**

Salarié d'opération

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

Salarié administratif et de bureau

7 heures/jour, 35 heures/sem.

- **Salaires**

HORS BUREAU

1. Serveur

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} mai 2008
éch. 1	/heure 7,16 \$ (7,05 \$)	/heure 7,27 \$	/heure 7,42 \$	/heure 7,75 \$
éch. 6	8,77 \$ (8,64 \$)	8,90 \$	9,08 \$	9,08 \$

1^{er} janv.2009

/heure
7,91 \$
9,26 \$

2. Journalier et autres occupations, 33 salariés

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
éch. 1	/heure 10,14 \$ (9,99 \$)	/heure 10,29 \$	/heure 10,50 \$
éch. 8	14,28 \$ (14,07 \$)	14,47 \$	14,76 \$

18 août 2008 1^{er} janv.2009

/heure
10,57 \$
15,05 \$

/heure
10,78 \$
15,35 \$

3. Chef de cuisine

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
éch. 1	/heure 12,08 \$ (11,90 \$)	/heure 12,26 \$	/heure 12,51 \$
éch. 8	15,69 \$ (15,46 \$)	15,93 \$	16,25 \$

18 août 2008 1^{er} janv.2009

/heure
17,89 \$
25,47 \$

/heure
18,25 \$
25,98 \$

BUREAU

1. Agent de bureau classe nominale et autres occupations

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
éch. 1	/heure 14,24 \$ (14,03 \$)	/heure 14,45 \$	/heure 14,74 \$
éch. 7	17,47 \$ (17,21 \$)	17,73 \$	18,08 \$

	18 août 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/heure	/heure
éch. 1	12,65 \$	12,90 \$
éch. 8	18,01 \$	18,37 \$

2. Technicien en informatique, 7 salariés

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	17,38 \$ (17,12 \$)	17,64 \$	18,00 \$
éch. 12	24,79 \$ (24,42 \$)	25,17 \$	25,67 \$

	18 août 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/heure	/heure
éch. 1	15,80 \$	16,12 \$
éch. 8	22,49 \$	22,94 \$

3. Technicien des travaux publics classe principale

	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	24,81 \$ (24,44 \$)	25,19 \$	25,69 \$
éch. 3	25,78 \$ (25,40 \$)	26,16 \$	26,68 \$

	18 août 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/heure	/heure
éch. 1	19,29 \$	19,68 \$
éch. 8	27,47 \$	28,02 \$

N. B. — L'entrée en vigueur du programme d'équité salariale a nécessité la mise en place, le 18 août 2008, d'une nouvelle structure salariale comprenant chacune 8 échelons.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
1,5 %	1,5 %	2 %	2 %
1 ^{er} janv. 2010			

2 % ou selon le pourcentage d'augmentation consenti en vertu des ententes intervenues entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique du Québec

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs à la date respective de leur prise d'effet.

• Primes

Nuit: 0,85 \$/heure – salarié dont la totalité ou une partie de son horaire normal de travail se situe entre 0 h et 7 h

Formateur [N]: 5 % du taux horaire pour le temps de préparation, le temps de déplacement et la durée de la formation

Disponibilité: 1 heure/période de 8 heures de disponibilité

• Allocations

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

Outils:

50 \$/année — journalier et préposé à l'entretien [N]
 100 \$/année — électricien
 200 \$/année — ouvrier certifié d'entretien et menuisier
 250 \$/année — plombier
 300 \$/année — mécanicien de garage

Scie mécanique: (1,68 \$) 1,80 \$/heure – lorsqu'un salarié met à la disposition de l'employeur une scie mécanique ou une débroussailleuse dont il est propriétaire

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP, MAIS ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI — RAE

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit, pour chaque semaine du délai de carence prévue par le RAE, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire. Pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, 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 qui a accumulé 20 semaines de service a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire pendant 12 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours payés

3. Congé de paternité

maximum de 5 semaines consécutives sans solde

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

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

4. Congé d'adoption

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

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

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

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

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

SALARIÉE OU SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Indemnité :

– salarié travaillant 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$
– salarié travaillant plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

2. Congés de maladie et personnels

Le 1^{er} avril de chaque année, le salarié a droit à un maximum de 6 jours de maladie et de 4 jours de congés personnels au prorata du nombre de jours travaillés au cours d'une année.

Les jours non utilisés au 31 mars sont remboursés à 50 % de leur valeur à cette date.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66 2/3 % du salaire les 52 premières semaines et 50 %, la deuxième année

LONGUE DURÉE

Prestation : 66 2/3 % du salaire les 52 premières semaines et 87 % du salaire net pour la deuxième année

4. Assurance maladie

Prime : payée par l'employeur dans une proportion équivalente à 50 % de la cotisation versée par le salarié

5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires RRF ou du Régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics RRE-GOP, selon le cas.

9

Université Laval (Sainte-Foy)

et

Le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

- **Secteur d'activité de l'employeur:** service d'enseignement supérieur
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (1 250) 1 150
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes : 373; hommes : 777
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professeurs
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2012
- **Date de signature:** 27 novembre 2008
- **Durée normale du travail:** variable selon la tâche
- **Salaires**

1. Professeur assistant

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} juin 2009	1 ^{er} déc. 2009
éch. 0	/année 51 268 \$ (49 775 \$)	/année 52 550 \$	/année 53 075 \$
éch. 15	68 395 \$ (66 403 \$)	70 105 \$	70 806 \$

2. Professeur titulaire, 635 salariés

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} juin 2009	1 ^{er} déc. 2009
éch. 11	/année 90 195 \$ (87 568 \$)	/année 92 450 \$	/année 93 374 \$
éch. 30	116 173 \$ (112 789 \$)	119 077 \$	120 268 \$

Augmentation générale

1^{er} juin 2008 1^{er} juin 2009 1^{er} déc. 2009

3 % 2,5 % 1 %

1^{er} juin 2010

1^{er} juin 2011

2,25 % ou même augmentation que celle des secteurs public et parapublic

même augmentation que celle des secteurs public et parapublic

Rétroactivité

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'au plus 21 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après 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.

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale RQAP a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire normal et les prestations qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation de son médecin.

2. Congé de paternité

Maximum de 7 semaines consécutives, dont les 2 premières semaines sont payées

3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint et dont la conjointe ou le conjoint n'assume pas la responsabilité principale de l'enfant bénéficiaire, à sa demande, d'un congé d'une durée maximale de 14 semaines.

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant et dont la conjointe ou le conjoint assume la responsabilité principale de l'enfant bénéficiaire, à sa demande, d'un congé d'une durée maximale de 2 semaines.

Pendant le congé d'adoption, la salariée ou le salarié admissible au RQAP reçoit une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire normal et les prestations qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours consécutifs.

4. Congé parental

À sa demande, la salariée ou le salarié peut prolonger le congé de maternité, de paternité ou d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 32 semaines consécutives.

La salariée ou le salarié reçoit, pour une période maximale de 7 semaines, une indemnité complémentaire égale à 40 % de la différence entre 100 % de son salaire et les prestations du RQAP qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

L'employeur paie entièrement la prime de l'assurance salaire de longue durée.

1. Congés de maladie

L'employeur continue de payer le salarié qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident le temps que dure l'invalidité, et ce, jusqu'à un maximum de 180 jours. Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 jours, le régime d'assurance salaire de longue durée assure les prestations selon les modalités du contrat en vigueur.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

10

3428826 Canada Ltée
et
Cadbridge Services (Canada) inc. Hôtel Fairmont le
Reine Élizabeth
Et
Queen Elizabeth Hotel GP inc.
et
Le Syndicat des travailleurs(euses) de l'hôtel Reine
Élizabeth — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (573) 569
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 228; hommes: 341
- **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:** 12 novembre 2008
- **Durée normale du travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

/heure	/heure	/heure	/heure
13,66 \$	14,07 \$	14,49 \$	14,78 \$
(13,26 \$)			

1^{er} juill. 2012

/heure
15,07 \$

2. Préposé aux chambres, 150 salariés

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

/heure	/heure	/heure	/heure
18,22 \$	18,77 \$	19,33 \$	19,72 \$
(17,69 \$)			

1^{er} juill. 2012

/heure
20,11 \$

3. 1^{er} électricien

1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011
/heure 25,38 \$ (24,64 \$)	/heure 26,14 \$	/heure 26,92 \$	/heure 27,46 \$

1^{er} juill. 2012

/heure
28,01 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux de sa classification pendant sa période d'essai. Par la suite, il reçoit le taux de 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} juill. 2012

2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi au moment du paiement de la rétroactivité a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées entre le 1^{er} juillet 2008 et le 12 novembre 2008. La somme due est payée au salarié dans les 30 jours suivant le 12 novembre 2008.

• Primes

Nuit: (1 \$) 1,15 \$/heure — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 23 h et 7 h

Monte-charge: (0,60 \$) 0,90 \$/heure — équipier/banquet responsable du contrôle du monte-charge, pour une durée maximale de 8 heures/jour

Horaire brisé: (0,50 \$) 0,75 \$/heure — sauf salarié affecté aux banquets

Lit pliant et lit de bébé: (2 \$) 2,50 \$/lit refait

Manutention des bagages: (2,50 \$) 2,75 \$/pièce à l'entrée et à la sortie lors de toute arrivée en autobus, en minibus ou en camion de groupe sous contrat tour, congrès, conférence, etc. — chasseur

N. B. — Un montant de 0,40 \$/pièce, pris à même les (2,50 \$) 2,75 \$ attribués au chasseur, est remis au portier dans les mêmes conditions.

Service «réveil-matin avec café»: (1,20 \$) 1,40 \$/événement

Service aux chambres:

15 % de frais de service

12 % des ventes de boissons et de bar et 11,4 % des ventes de nourriture — activités organisées et vendues par le service des ventes banquets de l'hôtel dont le service ou la livraison est assignée au service aux chambres tels que repas organisé, suite hospitalière, fonction **N**

15 % des frais de service basés sur le prix de vente habituel avant taxes — salarié qui fait le service du personnel cadre et des membres de la direction **N**

15 % calculés sur le prix de vente habituel — salarié qui sert un client dont le forfait inclut les repas **N**

3 % des ventes de service aux chambres — capitaine **N**

Livraison complémentaire aux chambres: (1,20 \$) 1,40 \$/livraison — salarié affecté au service aux chambres + 0,20 \$ au capitaine pour un total de 1,60 \$; lorsque le salarié de Fairmont Or participe à la livraison complémentaire, il reçoit 50 % de la prime/livraison

(Livraison à la garderie **R**)

Service du café dans le hall de l'hôtel: 15 % du prix du café servi — salarié affecté au service aux chambres

(Repas dit «d'essai» **R**)

Pourboires:

15 % de la facture totale, si la réservation a été faite au préalable dans un restaurant, groupe de 8 personnes et plus — serveur

15 % de la facture totale à l'occasion des fêtes de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques, la fête des Mères, la fête des Pères et l'Action de grâces — serveur

13 % de frais de service basés sur le prix de vente habituel avant taxes, 14 % à compter du 1^{er} juillet 2011 — salarié affecté au service du personnel cadre et des membres de la direction **N**

15 % calculés sur le prix de vente habituel — salarié qui sert le client dont le forfait comprend les repas dans un restaurant **N**

Buffetier **N**:

1 \$/heure — commis débarrasseur affecté au ravitaillement du buffet

2 \$/heure — commis débarrasseur affecté au ravitaillement du buffet le dimanche sur le quart du matin

Livraison: 1,35 \$/livraison — livraison d'enveloppes, de journaux de congrès, de télécopies, de courrier, etc.

(1,95 \$) 2,05 \$/livraison — livraison d'un paquet ou d'une boîte

Chariot utilisé autrement que pour transporter des bagages: Chariot à moitié plein: 6 \$, dont 1 \$ au portier **N**
Chariot plein: 9 \$, dont 2 \$ au portier **N**

Frais de service:

5 \$/bouteille de vin

(7,50 \$) 8,50 \$/bouteille de champagne

(10 \$) 10,50 \$/bouteille de champagne/magnum

— serveur affecté au service aux chambres, lorsque le client fournit son vin

Livraison mini frigo: (3 \$) 4 \$/livraison et (3 \$) 4 \$/cueillette — salarié affecté aux minibars

Transformation d'une chambre en salle de réunion: (10 \$) 13 \$/démontage et (10 \$) 13 \$/montage — équipier

Formation: 0,50 \$/heure

Cuisinier **N:** 50 \$ — cuisinier qui fait une coupe ou présentation en salle lors d'un banquet

Livraison d'un four à micro-ondes **N:** 2 \$/livraison et 2 \$/collecte — équipier

Consigne **N:** 3 \$/personne ou groupe, réservation d'une salle d'entreposage des bagages. À défaut d'une salle disponible, les bagages sont entreposés dans le local des chasseurs.

Montant forfaitaire **N:** 1 000 \$/année — capitaine et chasseur permanent affectés du département du service

SALARIÉ DES BANQUETS

Nettoyage: (6 \$) 10 \$/fonction — salarié affecté à la fermeture, avec un maximum de 60 couverts/salarié

Frais de service :

5 \$/bouteille de vin

7,50 \$/bouteille de champagne

10 \$/bouteille de champagne/magnum

10 % du prix de vente habituel de l'hôtel — autres boissons

N

— serveur, lorsque le client fourni son vin

10 % de la valeur des ventes au barman — bar ouvert **N****Service aux banquets :**

11,5 % de la facture totale de nourriture, café et boissons — serveur

8 % de la valeur des ventes dans le cas de bar à ticket, c'est-à-dire que les taxes et le service sont inclus dans le prix de vente — barman

(1,5 %) 2 % de la valeur des ventes dans le cas de bar à ticket, c'est-à-dire que les taxes et le service sont inclus dans le prix de vente — commis de bar

(25 \$) 30 \$ de pourboires supplémentaires — barman, si le revenu provenant des ventes facturées au client est inférieur à 350 \$

11,5 % de pourboires sur le vin — barman lors d'une réception où il n'y a pas de repas mais seulement des hors d'œuvres et qu'il y a un service de bar auquel le client se sert lui-même.

Souper thématique : 5 \$/souper — serveur affecté aux banquets qui effectue des parades**• Allocations****Uniformes et vêtements de travail :** fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues**Bas de nylon :**

80 \$/année — salariée permanente tenue de porter des bas de nylon au travail

40 \$/année — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail et qui est tenue de porter des bas de nylon au travail

Souliers ou bottines de sécurité : 1 paire/année, maximum (85 \$) 95 \$/année — salarié permanent qui a terminé sa période d'essai et salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail à l'entretien technique, à la production alimentaire, à la plonge, à l'approvisionnement ou au département de service, équipier, commis de bar, laveur à la buanderie, barman banquets et **N** préposé aux minibars et équipier**Souliers de travail **N** :** 1 paire/année, maximum de 55 \$ — préposé aux chambres permanent**Vêtements et équipement de sécurité :** fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues**Couteaux et outils personnels :** réparation, remplacement et affûtage des couteaux par l'employeur lorsque requis — salarié affecté à la production alimentaire

De plus, l'employeur voit à la réparation ou au remplacement des outils manuels personnels utilisés par les salariés permanents et à temps partiel du service de l'entretien technique, et ce, en cas de bris, mais sur remise des outils brisés seulement.

Gants de maille ou de caoutchouc : fournis par l'employeur — salarié affecté à la division alimentaire**Masques et lunettes de sécurité et tabliers de caoutchouc :** fournis par l'employeur — salarié affecté à la plonge**Bottes d'hiver **N** :** 100 \$/année — portier qui a terminé sa période d'essai**Ceinture de support lombaire :** fourni par l'employeur lorsque c'est justifié**• Jours fériés payés**

10 jours/année

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à son salaire moyen basé sur les 2 semaines qui précèdent le jour férié, et ce, **N** avec un minimum de 6 heures**• Congés mobiles**

2 jours/année

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à son salaire moyen des 2 semaines qui précèdent le congé mobile, et ce, **N** avec un minimum de 6 heures.**• 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 %
20 ans	5 sem.	11 %
22 ans	6 sem.	12 %

(Paie supplémentaire **R)****• Droits parentaux****1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui peut commencer en tout temps sur la recommandation de son médecin.

La salariée doit revenir au travail dans les 70 semaines qui suivent la date de la naissance de l'enfant. Cependant, le congé de maternité peut être prolongé si la salariée présente un certificat médical sur lequel la durée de la prolongation est prescrite.

La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite sur un certificat médical.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps sur la recommandation de son médecin.

La salariée permanente qui a accumulé une année de service continu et plus reçoit une indemnité qui équivaut à 15 % de son salaire, et ce, pour chacune des 8 premières semaines de son congé de maternité.

La salariée permanente qui a accumulé une année de service continu et plus peut s'absenter sans perte de salaire jusqu'à un maximum de 5 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse.

Si la salariée le demande, elle peut obtenir, à la suite à son accouchement, un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant.

2. Congé de paternité

3 jours payés

De plus, le salarié dont la conjointe a accouché peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant. Lorsque la conjointe du salarié travaille aussi chez l'employeur, ce congé sera partagé entre eux à leur demande.

3. Congé d'adoption

3 jours payés

À la suite de l'adoption, la salariée ou le salarié peut obtenir, à sa demande, un congé sans solde d'une durée maximale de un an pour s'occuper de son enfant. Si la conjointe ou le conjoint travaille aussi chez l'employeur, ce congé sera partagé entre eux à leur demande.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée dans une proportion respective de (55 %) 60 % par l'employeur et de (50 %) 40 % par le salarié permanent qui a accumulé 6 mois de service continu, et [N] payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et par le salarié à temps partiel qui a accumulé une année de service

1. Congés de maladie

Le 1^{er} juillet de chaque année, le salarié permanent qui a accumulé une année de service continu a droit à un crédit de 8 jours/année. Il a droit au paiement des congés de maladie à compter du 1^{er} jour d'absence. Les jours non utilisés au 30 juin de chaque année sont payés au salarié au plus tard le 15 juillet suivant.

Lorsque l'employeur exige un certificat médical, il doit rembourser les frais liés à l'obtention de celui-ci sur la présentation de la facture et jusqu'à concurrence de 25 \$.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a accumulé 6 mois de service continu versent respectivement un montant minimal qui équivaut à 5 % du salaire du second dans le régime de retraite simplifié RRS, incluant (les pourboires et/ou frais de service) le temps supplémentaire, pour les heures travaillées, à 5,5 % au 1^{er} juillet 2009 et à 6 % au 1^{er} juillet 2010. À compter du 1^{er} juillet 2010, la cotisation s'appliquera également sur les indemnités de vacances.

Lorsque le salarié permanent âgé de 50 ans et plus choisit de verser 7 % et plus de son salaire pour les heures travaillées, l'employeur y ajoute 2 %. Le salarié peut bénéficier de cet avantage pendant une période d'une durée maximale de (10) 12 ans.

Le salarié qui a atteint le facteur 75, soit son âge, plus le nombre de ses années de service, reçoit une prime de départ qui équivaut à une semaine de salaire/année de service jusqu'à un maximum de 8 240 \$.

L'employeur accorde un maximum de 123 600 \$/année pour l'ensemble des salariés [N].

11

**Parc Six Flags Montréal, S.E.C (La Ronde)
et
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de
Montréal, SCFP — FTQ**

• Secteur d'activité de l'employeur : autres services

N. B. — La majorité des salariés travaillent sur une base saisonnière.

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 277

• Répartition des salariés selon le sexe : femmes : 137 ; hommes : 140

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : services

• Échéance de la convention précédente : 31 décembre 2005

• Échéance de la présente convention : 31 décembre 2011

• Date de signature : 27 novembre 2008

• Durée normale du travail : variable

• Salaires

SALARIÉS SAISONNIERS

1. Préposé aux relations publiques et N préposé aux boutiques

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 11,18 \$ (9,14 \$)	/heure 11,55 \$	/heure 11,80 \$	/heure 12,12 \$
max.	13,18 \$ (11,12 \$)	13,55 \$	13,80 \$	14,12 \$

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

/heure	/heure
12,48 \$	12,88 \$
14,48 \$	14,88 \$

N. B. — À compter du 1^{er} janvier 2007, le poste de préposé aux boutiques est intégré à la convention collective. Au 1^{er} janvier 2008, ce salarié reçoit le même taux de salaire que le préposé aux relations publiques.

2. Surveillant aux admissions et commis à la gestion des effectifs, 39 salariés

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 12,06 \$ (11,48 \$)	/heure 12,45 \$	/heure 12,72 \$	/heure 13,06 \$
max.	14,06 \$ (13,48 \$)	14,45 \$	14,72 \$	15,06 \$

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

/heure	/heure
13,45 \$	13,88 \$
15,45 \$	15,88 \$

3. Chef de groupe animation [N]

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 15,91 \$	/heure 16,41 \$	/heure 16,76 \$	/heure 17,21 \$
max.	17,91 \$	18,41 \$	18,76 \$	19,21 \$

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

/heure	/heure
17,71 \$	18,27 \$
19,71 \$	20,27 \$

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

Augmentation générale*

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
3 %	3 %	2 %	2,5 %
1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011		
2,75 %	3 %		

* L'augmentation générale est applicable à l'échelon 3 de l'échelle salariale. L'écart entre les échelons pour tous les emplois est fixé à 0,50 \$/heure.

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Québec, 1992=100

Mode de calcul

2008

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels de janvier 2007 à décembre 2007 par rapport à celle de janvier 2006 à décembre 2006 dépasse 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,75 %.

2009

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels de janvier 2008 à décembre 2008 par rapport à celle de janvier 2007 à décembre 2007 dépasse 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,50 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé selon le pourcentage, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire le 1^{er} janvier 2008 et le 1^{er} janvier 2009.

• Primes

Nuit: (0,50 \$/heure) 10 % du taux horaire normal — entre 0 h et 8 h

(Chef d'équipe [R])

(Chef de groupe [R])

• Allocations

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

Uniformes de travail [N]: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Oreillettes [N]: fournies par l'employeur lorsque c'est requis — salarié qui utilise ce type d'équipement

• Jours fériés payés

SALARIÉ ANNUEL

13 jours/année

• Congés annuels payés

SALARIÉ ANNUEL

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
3 ans	15 jours	6 %
10 ans	20 jours	8 %
15 ans	25 jours	10 %

N. B. — Le salarié saisonnier a droit à une paie de vacances qui lui est versée en même temps que la paie hebdomadaire égale à 4 % de son salaire gagné et à 6 % lorsqu'il a accumulé 5 ans d'ancienneté.

Le salarié annuel a droit à une prime 300 \$ qui lui est versée au mois de décembre de chaque année.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après 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 de maternité spécial de la durée prescrite sur un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée maximale de 3 semaines, à moins qu'elle ne présente un certificat médical sur lequel la prolongation est prescrite.

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

2. Congé de naissance

Le salarié qui est père d'un nouveau-né a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines continues.

3. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

5. Congé parental

Le père ou la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant mineur a droit à un congé parental d'une durée maximale de 52 semaines.

• Avantages sociaux

SALARIÉ SAISONNIER

Le salarié saisonnier qui demeure en poste jusqu'à la fin de la saison d'exploitation ou jusqu'à son licenciement, sauf dans le cas de congédiement pour juste cause, a droit à une prime qui équivaut à 5 % de son salaire gagné pour tenir lieu d'avantages sociaux. À compter du 1^{er} janvier 2009, la prime est de 6 %. La prime est payable au plus tard le 1^{er} décembre.

SALARIÉ ANNUEL

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

2. Congés de maladie ou personnels

Le salarié a droit à 8 jours/année. Les jours peuvent être utilisés à titre de congés personnels jusqu'à concurrence de 5 jours/année.

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au salarié.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par le salarié

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

4. Assurance maladie

Prime : payée entièrement par l'employeur

5. Soins dentaires

Prime : payée entièrement par l'employeur

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif un montant qui équivaut à 6 % du salaire normal du salarié.

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.