

# 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 salariés .....2

Notes techniques et crédits .....17

# 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 (2010-01-19).*

**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
<b>ALIMENTS</b>			
Barry Callebaut Canada inc. (Saint-Hyacinthe)	Le Syndicat des salariés de Barry Callebaut Canada inc. (usine de Saint-Hyacinthe) – CSN	1	4
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Produits de métal Vulcain inc. (Saint-Jérôme)	Le Syndicat des Métallos, section locale 8456 – FTQ	2	5
<b>PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES</b>			
Permacon Québec, division de Les Matériaux de construction Oldcastle Canada inc. (Québec)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9383 – FTQ	3	5
<b>TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>			
La Société de transport de Montréal	Le Syndicat des professionnelles et professionnels de la STM	4	7
<b>COMMERCE DE GROS</b>			
<b>Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction</b>			
Groupe B.M.R. inc. (Longueuil et Boucherville)	Le Syndicat des Métallos, section locale 7625 – FTQ	5	8

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>COMMERCE DE DÉTAIL</b>			
<b>Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
IGA – Extra (Les Saules)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 – FTQ	6	9
<b>COMMERCE DE DÉTAIL</b>			
<b>Meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison</b>			
IKEA Canada Limited Partnership (Saint-Laurent)	Le Syndicat de IKEA Montréal – CSN	7	11
<b>SERVICES AUX ENTREPRISES</b>			
Le Centre de recherche industrielle du Québec (Québec, Montréal)	Le Syndicat des employés et employées du Centre de recherche industrielle du Québec, section locale 3700, SCFP – FTQ	8	13
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Lévis	Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Lévis	9	15
NOTES TECHNIQUES .....			17

**Barry Callebaut Canada inc. (Saint-Hyacinthe)**  
**et**  
**Le Syndicat des salariés de Barry Callebaut Canada inc. (usine de Saint-Hyacinthe) — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (455) 445
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 38 % ; hommes : 62 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 23 juin 2009
- **Échéance de la présente convention :** 23 juin 2014
- **Date de signature :** 17 février 2009 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail :**  
5 jours/sem., 8 heures/jour
- **Équipe de fin de semaine**  
3 jours/sem., 12 heures/jour
- **Équipe de fin de semaine — personnel de métier**  
3 jours/sem., 12,5 heures/jour
- **Équipe travaillant sur l'opération continue et personnel de métier des départements suivants : Chocolat, NAB/Van Houten, Moulage et Empaquetage industriel, Électricité et Plomberie**  
4 jours/sem., 9 heures/jour
- **Opération finition lignes 3,5 et 6 travaillant sur l'opération continue**  
4 jours/sem., 9,5 heures/jour

• **Salaires**

1. Journalier **[N]**, journalier 12 KG et plus **[N]** et autres occupations

**28 juin 2009**

/heure  
16,87 \$  
(16,54 \$)

2. Concierge et journalier d'usine **[N]**, aide-opérateur N.A.B. et autres occupations, 129 salariés

**28 juin 2009**

/heure  
19,17 \$  
(18,79 \$)

3. Maître électricien

**28 juin 2009**

/heure  
28,48 \$  
(27,92 \$)

**Augmentation générale**

28 juin 2009	27 juin 2010	26 juin 2011	23 juin 2013
2 %	2 %	2 %	2,3 %

**Montant forfaitaire**

En janvier 2009 et en juillet 2009, un montant forfaitaire total de 250 000 \$ est versé selon la répartition déterminée par les parties.

En janvier 2012 et en juillet 2012, un montant forfaitaire total de 400 000 \$ est versé selon la répartition déterminée par les parties.

• **Primes**

**Soir :** 0,50 \$/heure

**Nuit :** 1 \$/heure

**Fin de semaine :** 1 \$/heure

• **Allocations**

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

**Uniformes de travail :** fournis et entretenus par l'employeur lorsque c'est requis

**Outils :** fournis par l'employeur lorsque c'est requis — salarié des départements techniques

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

8 jours/année — salarié qui travaille sur l'opération continue

• **Congés mobiles**

2 jours/année, dont l'un des deux est facultatif\*

1 jour/année — salarié qui travaille sur l'opération continue

\* Observé seulement lorsque l'horaire de 5 jours doit commencer le 1<sup>er</sup> janvier à 23 h 30. Si le congé facultatif n'est pas applicable le 2 janvier, il est payé à la première paie de mai.

Pour le salarié touché par la mise à pied, le congé facultatif est payé à la paie avant le départ.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié qui a terminé 6 mois de service continu.

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

**1. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant qui équivaut à 3,75 % du salaire/semaine/salarié.

**Produits de métal Vulcain inc. (Saint-Jérôme)**  
**et**  
**Le Syndicat des Métallos, section locale 8456 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : industries manufacturières — fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 126
- **Répartition des salariés selon le sexe** : femmes : 10; hommes : 116
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 3 mars 2009
- **Échéance de la présente convention** : 3 mars 2010
- **Date de signature** : 28 avril 2009
- **Durée normale du travail** : 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Journalier et **N** journalier concierge  
2 mars 2009  
 /heure  
 16,95 \$  
 (16,95 \$)
  2. Soudeur A, machiniste et autres occupations, 32 salariés  
2 mars 2009  
 /heure  
 20,41 \$  
 (20,41 \$)
  3. Outilleur  
2 mars 2009  
 /heure  
 21,05 \$  
 (21,05 \$)

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 85 % du salaire de la classe, 90 % après 2 080 heures travaillées, 95 % après 4 160 heures travaillées et 100 % après 6 240 heures travaillées.
- **Primes**

**Soir** : 0,45 \$/heure  
**Nuit** : 0,60 \$/heure  
**Chef d'équipe** : 1 \$/heure
- **Allocations**

**Chaussures de sécurité** : 1,65 \$/sem.  
**Vêtements protecteurs** : payés dans une proportion de 75 % par l'employeur et 25 % par le salarié  
**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur lorsque c'est requis

**Lunettes de sécurité de prescription** : payées et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés mobiles**

Le salarié a droit à des congés mobiles selon le tableau suivant :

Ancienneté	Durée
3 mois	2 jours/année
6 mois	3 jours/année
9 mois et plus	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 %
25 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

1. **Congé de naissance**

5 jours, dont 3 sont payés si le salarié justifie de 480 heures de service continu.

2. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 3 sont payés si le salarié justifie de 480 heures de service continu.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. **Assurance salaire**

Au 28 avril 2009, l'employeur s'engage à compléter les démarches auprès de l'assurance collective afin qu'il paie entièrement la prime d'invalidité longue durée et entreprend les démarches auprès de l'assurance emploi afin de l'aviser de l'annulation du programme d'invalidité courte durée qui est dorénavant assurable par l'assurance emploi.

2. **Assurance maladie**

Frais assuré : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée; remboursement à 100 % de l'assurance voyage; remboursement à 70 % des médicaments, spécialistes et autres soins prévus au programme d'assurance.

3. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,35 \$/heure/salarié dans un REER collectif.

Il existe un programme de retraite progressive.

**Permacon Québec, division de Les Matériaux de construction Oldcastle Canada inc. (Québec)  
et  
Le Syndicat des Métallos, section locale 9383 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – produits minéraux non métalliques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (105) 94
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 100 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 19 octobre 2008
- **Échéance de la présente convention :** 19 octobre 2011
- **Date de signature :** 4 mai 2009
- **Durée normale du travail :** 10 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier

20 oct. 2008	20 oct. 2009	20 oct. 2010
/heure 20,08 \$ (19,59 \$)	/heure 20,58 \$	/heure 21,10 \$

2. Conducteur de chariot élévateur, 22 salariés

20 oct. 2008	20 oct. 2009	20 oct. 2010
/heure 21,02 \$ (20,51 \$)	/heure 21,55 \$	/heure 22,09 \$

3. Électricien

20 oct. 2008	20 oct. 2009	20 oct. 2010
/heure 29,50 \$ (28,78 \$)	/heure 30,24 \$	/heure 30,99 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, 3 \$ de moins que le taux de la classification, 2 \$ de moins après la période d'essai, 1 \$ de moins après 1 an et le taux de la classification après 18 mois. Cependant, l'électricien et l'électromécanicien reçoivent 80 % de leur taux normal pendant la période d'essai, 90 % après la période d'essai et le taux de la classification après 1 an.

**Augmentation générale**

20 oct. 2008	20 oct. 2009	20 oct. 2010
2,5 %	2,5 %	2,5 %

- **Primes**

**Soir :** 0,70 \$/heure — début entre 10 h et 19 h

**Nuit :** 0,80 \$/heure — début entre 19 h et 5 h

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

- **Allocations**

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

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

**Salopettes et autres vêtements de travail :** fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

**Outils :** fournis par l'employeur lorsque c'est requis — hommes de métier

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de naissance**

3 jours payés.

2. **Congé d'adoption**

3 jours payés.

3. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance salaire longue durée, une assurance vie, une assurance maladie ainsi qu'une assurance dentaire. À compter du 4 mai 2009, une couverture maladies graves de base de 10 000 \$ est ajoutée **[N]**.

Prime : payée dans une proportion de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié. Cependant, la contribution du salarié doit couvrir au minimum les primes relatives à l'assurance salaire longue durée et à l'assurance vie excédant 25 000 \$.

1. **Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 21 500 \$ — salarié qui a moins de 1 an de service  
31 000 \$ — salarié qui a 1 an et plus de service

2. **Congés de maladie**

Le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté a droit à 3 jours/année au taux de salaire normal. Les jours non utilisés sont payés au moment du versement de la paie de vacances de l'année suivante.

3. **Assurance salaire**

LONGUE DURÉE

Prestation : jusqu'à un maximum de 1 075 \$/mois pour le salarié qui a moins de 1 an de service et de (1 460 \$) 1 500 \$/mois pour le salarié qui a 1 an et plus de service

#### 4. Régime de retraite

Cotisation: la contribution de l'employeur est établie en fonction de l'ancienneté du salarié selon le tableau suivant:

Ancienneté	20 oct. 2008	20 oct. 2009	20 oct. 2010
1 an	(17 \$) 19 \$/sem.	21 \$/sem.	23 \$/sem.
5 ans	(19 \$) 21 \$/sem.	23 \$/sem.	25 \$/sem.
10 ans	(20 \$) 22 \$/sem.	24 \$/sem.	26 \$/sem.
15 ans et plus	(24 \$) 26 \$/sem.	28 \$/sem.	30 \$/sem.

4

**La Société de transport de Montréal et  
Le Syndicat des professionnelles et professionnels  
de la STM**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (208) 272
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 86; hommes: 186
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 6 janvier 2007
- **Échéance de la présente convention:** 7 janvier 2012
- **Date de signature:** 20 mai 2009
- **Durée normale du travail:** 5 jours/sem., 36 heures/sem.
- **Salaires**

1. Administrateur immobilier et autres occupations de la classe 7

	7 janv. 2007	6 janv. 2008	28 juin 2009	27 juin 2010
	/année	/année	/année	/année
min.	41 215,72 \$ (41 215,72 \$)	42 039,92 \$	43 300,92 \$	44 599,88 \$
max.	51 537,20 \$ (51 537,20 \$)	52 567,84 \$	54 145,00 \$	55 769,48 \$

#### 26 juin 2011

/année  
45 714,76 \$  
57 163,60 \$

2. Planificateur et autres occupations de la classe 11, 113 salariés

	7 janv. 2007	6 janv. 2008	28 juin 2009	27 juin 2010
	/année	/année	/année	/année
min.	56 070,56 \$ (56 070,56 \$)	57 192,20 \$	58 908,20 \$	60 675,68 \$
max.	70 157,36 \$ (70 157,36 \$)	71 560,32 \$	73 706,88 \$	75 917,92 \$

#### 26 juin 2011

/année  
62 192,52 \$  
77 815,92 \$

#### 3. Avocat et notaire

	7 janv. 2007	6 janv. 2008	28 juin 2009	27 juin 2010
	/année	/année	/année	/année
min.	73 644,48 \$ (73 644,48 \$)	75 117,12 \$	77 370,80 \$	79 692,08 \$
max.	92 125,80 \$ (92 125,80 \$)	93 968,16 \$	96 787,08 \$	99 690,76 \$

#### 26 juin 2011

/année  
81 684,20 \$  
102 183,12 \$

N. B. — À compter du 28 juin 2009, il y a une nouvelle classification des emplois.

#### Augmentation générale

6 janv. 2008	28 juin 2009	27 juin 2010	26 juin 2011
2 %	2 %	2 %	2 %

#### Ajustements

28 juin 2009	27 juin 2010	26 juin 2011
1 %	1 %	0,5 %

#### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs pour le salarié à l'emploi le 20 mai 2009. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 20 mai 2009.

#### • Primes

##### Disponibilité:

1 heure de salaire au taux normal/période de 8 heures ou moins de disponibilité — salarié qui doit répondre en dehors de son horaire normal de travail aux appels reçus par télé-avertisseur ou téléphone cellulaire fourni par l'employeur  
50 % du taux de salaire normal — pour chaque intervention sur les appareils fournis par l'employeur  
100 % du taux de salaire normal — pour chaque intervention sur les appareils fournis par l'employeur, et ce, les jours de Noël et du premier de l'an

#### (Technique $\overline{R}$ )

#### • Jours fériés payés

15 jours/année

N. B. — De ces 15 jours, 4 jours sont utilisés obligatoirement pour combler les jours ouvrables compris entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement. Le reste des congés doit être utilisé immédiatement avant ou après la période des fêtes. (De ces 4 jours, 2 jours maximum peuvent être monnayés, et ce, au choix du salarié.) Ces congés ne sont pas monnayables.

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 18 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Toutefois, la salariée en retrait préventif admissible aux prestations d'assurance parentale commence son congé au plus tard à compter de la

4<sup>e</sup> semaine avant la date prévue de l'accouchement inscrite au certificat autorisant le retrait préventif.

La salariée peut ensuite bénéficier d'un congé parental continu sans solde dont la durée ne peut se prolonger au-delà de 2 ans à compter du début du congé de maternité. Pour chacune des 12 premières semaines du congé parental où la salariée reçoit des prestations du RQAP, elle a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP qu'elle pourrait recevoir.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement. Durant les 5 premières semaines de ce congé, elle reçoit une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une extension de son congé de maternité dont la durée est prescrite par un certificat médical.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

La salariée a droit, pour chacune des 18 semaines du congé de maternité où elle reçoit des prestations du RQAP, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et les prestations du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Pour chacune des 15 semaines du congé de maternité où elle reçoit des prestations du RQAP, la salariée reçoit une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir. Pour chacune des 3 semaines suivantes, elle reçoit une indemnité égale à 95 % du salaire hebdomadaire de base.

#### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 3 jours payés consécutifs.

#### 4. Congés pour événement religieux

1 jour payé à l'occasion du baptême, de la confirmation et de la première communion de l'enfant du salarié.

#### 5. Congé parental

La salariée ou le salarié permanent a droit à un congé parental d'une durée maximale de 2 ans à la suite du congé de naissance et du congé d'adoption. Pour chacune des 12 premières semaines du congé parental où la salariée ou le salarié reçoit des prestations du RQAP, elle ou il a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP qu'il ou elle pourrait recevoir.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe qui comprend une assurance vie de base, une assurance vie facultative, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

##### 1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée entièrement par l'employeur

RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée entièrement par le salarié

##### 2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

##### 3. Assurance maladie

Prime : payée entièrement par l'employeur pour l'option individuelle et payée dans une proportion de 25 % par l'employeur et 75 % par le salarié pour l'option familiale

##### 4. Soins dentaires

Prime : payée entièrement par l'employeur pour l'option individuelle et payée dans une proportion de 25 % par l'employeur et 75 % par le salarié pour l'option familiale

##### 5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

5

**Groupe B.M.R. inc. (Longueuil et Boucherville)**

et

**Le Syndicat des Métallos, section locale 7625 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de gros – articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (78) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 30; hommes : 120
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** salarié d'entrepôt et camionneur
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2013
- **Date de signature :** 28 mai 2009
- **Durée normale du travail**

##### Entrepôt

maximum 5 jours/sem., 40 heures/sem.

##### Camionneur

40 heures/sem.

## • Salaires

1. Salarié de l'entrepôt, 143 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2009	
	/heure
début	10,50 \$ (10,50 \$)
après 12 480 heures (après 8 320 heures)	15,40 \$ (14,83 \$)

2. Camionneur

1 <sup>er</sup> janv. 2009	
	/heure
début	14,00 \$ (14,00 \$)
après 12 840 heures (après 8 320 heures)	16,20 \$ (15,86 \$)

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

Le salarié de l'entrepôt qui a atteint le maximum de l'échelle salariale au 31 décembre 2008 reçoit 15,40\$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Par la suite, il reçoit 0,40\$/heure de plus pour chaque année de la convention collective.

Le camionneur qui a atteint le maximum de l'échelle salariale au 31 décembre 2008 reçoit 16,20\$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Par la suite, il reçoit 0,40\$/heure de plus pour chaque année de la convention collective.

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 28 mai 2009 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 28 mai 2009.

Montant forfaitaire

Le salarié qui a complété sa période d'essai au 28 mai 2009 a droit à un montant forfaitaire de 200 \$.

## • Primes

**Soir** : 0,75 \$/heure — salarié qui travaille sur la 2<sup>e</sup> équipe **N**  
3 heures consécutives et plus

**Nuit** : 1 \$/heure — salarié qui travaille sur la 3<sup>e</sup> équipe **N**  
3 heures consécutives et plus

**Chef d'équipe** : 1 \$/heure

## • Allocations

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

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

**Bottes et/ou souliers de sécurité** : 125 \$/année taxes incluses

**Bottes d'hiver** : 115 \$/année taxes incluses — salarié qui doit travailler à l'extérieur et chauffeur

**Lunettes de sécurité de prescription** : maximum de 200 \$/période de 2 ans/personne assurée

## • Jours fériés payés

11 jours/année

## • Congés annuels payés

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

## Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de naissance

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

### 3. Congé de paternité

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

### 4. Congé d'adoption

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à une banque de congés de maladie de 4 jours.

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés dans les (15) 21 jours suivants.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à 50 % du montant payé par le salarié jusqu'à un maximum de 2,5 % du salaire du salarié, et ce, dans un REER collectif.

Pour l'année 2009, l'employeur contribue pour un montant de 225 \$ au Fonds de solidarité FTQ pour chaque salarié qui a complété sa période d'essai le 28 mai 2009.

## 6

### IGA — Extra (Les Saules)

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (153) 141

• **Répartition des salariés selon le sexe** : femmes : 79; hommes : 62

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : commerce

• **Échéance de la convention précédente** : 30 mai 2008

• **Échéance de la présente convention** : 30 mai 2014

- **Date de signature:** 27 mai 2009

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

**Salarié à temps partiel**  
moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Emballeur

	11 mai 2009	31 mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	30 mai 2010
/heure				
min.	9,00 \$	9,00 \$	9,50 \$	9,50 \$
max.	10,40 \$ <sup>2</sup> (10,20 \$ <sup>1</sup> )	10,66 \$ <sup>3</sup>	10,66 \$ <sup>3</sup>	10,93 \$ <sup>4</sup>

	29 mai 2011	3 juin 2012	2 juin 2013
/heure			
	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
	11,14 \$ <sup>5</sup>	11,37 \$ <sup>6</sup>	11,63 \$ <sup>7</sup>

1. Après 5 400 heures + 24 mois.
2. Après 4 200 heures.
3. Après 4 200 heures + 6 mois.
4. Après 4 200 heures + 12 mois.
5. Après 4 200 heures + 18 mois.
6. Après 4 200 heures + 24 mois.
7. Après 4 200 heures + 30 mois.

2. Commis A et Commis B, 114 salariés

	11 mai 2009	31 mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	30 mai 2010
/heure				
min.	9,00 \$	9,00 \$	9,50 \$	9,50 \$
max.	13,58 \$ <sup>2</sup> (13,32 \$ <sup>1</sup> )	13,93 \$ <sup>3</sup>	13,93 \$ <sup>3</sup>	14,28 \$ <sup>4</sup>

	29 mai 2011	3 juin 2012	2 juin 2013
/heure			
	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
	14,56 \$ <sup>5</sup>	14,85 \$ <sup>6</sup>	15,18 \$ <sup>1</sup>

1. Après 6 000 heures + 72 mois.
2. Après 6 000 heures + 42 mois.
3. Après 6 000 heures + 48 mois.
4. Après 6 000 heures + 54 mois.
5. Après 6 000 heures + 60 mois.
6. Après 6 000 heures + 66 mois.

3. Assistant gérant du rayon des viandes

	11 mai 2009	31 mai 2009	30 mai 2010	29 mai 2011
/heure				
min.	10,98 \$ (9,78 \$)	10,98 \$	10,98 \$	10,98 \$
max.	16,82 \$ <sup>2</sup> (16,51 \$ <sup>1</sup> )	17,22 \$ <sup>3</sup>	17,63 \$ <sup>4</sup>	17,96 \$ <sup>1</sup>

	3 juin 2012	2 juin 2013
/heure		
	10,98 \$	10,98 \$
	18,30 \$ <sup>5</sup>	18,69 \$ <sup>6</sup>

1. Après 6 000 heures + 66 mois.
2. Après 6 000 heures + 48 mois.
3. Après 6 000 heures + 54 mois.
4. Après 6 000 heures + 60 mois.
5. Après 6 000 heures + 72 mois.
6. Après 6 000 heures + 78 mois.

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

## Augmentation générale\*

11 mai 2009	31 mai 2009	30 mai 2010	29 mai 2011
2 %	2,5 %	2,5 %	2 %
3 juin 2012	2 juin 2013		
2 %	2,2 %		

\* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

## Rétroactivité

Le salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondant à sa classification, et ce, depuis au moins 6 mois, a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1<sup>er</sup> juin 2008 au 27 mai 2009 ou à la date effective après 6 mois.

## Boni de signature

Le salarié à l'emploi le 27 mai 2009 et qui est encore à l'emploi au moment du paiement a droit à un boni de signature qui équivaut à 2 % du salaire total gagné au cours des 22 périodes complètes de paie qui précèdent le 27 mai 2009. Le boni est payé dans les 21 jours suivant le 27 mai 2009.

- **Primes**

**Nuit:** (0,80 \$) 1 \$/heure

**(Dimanche  $\mathbb{R}$ )**

**Assistant gérant de rayon:** 1 \$/heure

**Superviseur de caisse:** 0,50 \$/heure

**Classification supérieure:** (0,50 \$) 0,60 \$/heure — salarié qui travaille dans une classification supérieure à la sienne pendant 6 heures et plus au cours de la même semaine

**Gérant de rayon:** minimum 50 \$/semaine — salarié assistant gérant de rayon qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon pour une semaine complète et plus

minimum 10 \$/jour — salarié autrement classifié qu'assistant gérant qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon pour une journée complète et plus  $\mathbb{N}$

## Boni de Noël

Le ou vers le 15 décembre de chaque année, l'employeur verse un boni de Noël au salarié qui possède l'ancienneté requise en date du paiement selon le tableau suivant :

Ancienneté	Indemnité*
1 an	0,50 %
2 ans	0,75 %
3 ans	1,00 %
4 ans $\mathbb{N}$	1,25 %
5 ans $\mathbb{N}$	1,50 %
6 ans $\mathbb{N}$	1,75 %
7 ans $\mathbb{N}$	2,00 %

\* Calculée sur le salaire gagné au cours des 26 périodes complètes de paie qui précèdent le 2<sup>e</sup> samedi de novembre.

- **Allocations**

Chaussures de sécurité: (1 paire/année lorsque c'est requis) 80 \$/année et remplacées au besoin — salarié admissible

**1<sup>er</sup> janv. 2010** **1<sup>er</sup> janv. 2012**

90 \$/année 100 \$/année

**Uniformes de sécurité:** fournis et entretenus par l'employeur lorsque c'est requis

**IKEA Canada Limited Partnership (Saint-Laurent)  
et  
Le Syndicat de IKEA Montréal — CSN**

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
18 ans <sup>(N)</sup>	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**

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

**3. Congé de paternité**

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

**4. Congé d'adoption**

5 jours, dont les deux 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.

**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 pour les salariés admissibles.

**1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à 40 heures de congé de maladie payées/12 mois.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps partiel qui a travaillé en moyenne 24 heures/sem. au cours des 26 périodes de paie qui précèdent a droit à 16 heures de congé de maladie payées/12 mois.

Le ou vers le 15 décembre de chaque année, les heures de congé de maladie non utilisées sont payées au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

**2. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur pour les salariés admissibles.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (285) 280

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 51 %; hommes: 49 %

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** commerce

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

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

- **Date de signature:** 8 mai 2009

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

**Salarié à temps partiel**

minimum de 4 heures/jour, maximum de 8 heures/jour

- **Salaires**

1. Tous les salariés, 280 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
début	/heure 9,88 \$ (9,64 \$)	/heure 10,05 \$	/heure 10,23 \$
après 36 mois	17,22 \$ (16,80 \$)	17,65 \$	18,09 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012**

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
/heure	10,41 \$	10,59 \$
	18,63 \$	19,20 \$

**Augmentation générale\***

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
2,5 %	2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

\* Applicable sur le taux maximum de l'échelle salariale.

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 8 mai 2009 et qui a travaillé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 8 mai 2009 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 8 mai 2009. Le montant est versé avec la première paie qui suit le 8 mai 2009.

- **Prime**

**Nuit:** (1 \$) 2,50 \$/heure

**Responsable des ventes ou d'équipe:** 9 % d'écart de salaire avec le salarié permanent – salarié à temps plein

**Logistique:** (1 \$) 1,25 \$/heure travaillée avant 6 h 30 et/ou après 24 h

## • Allocations

**Bottes et souliers de sécurité :** fournis et **N** remplacés au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

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

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

## • Jours fériés payés

10 jours/année

N. B. Le salarié à temps partiel admissible a droit comme indemnité à un montant équivalant à la moyenne de son salaire journalier au cours des 2 semaines qui précèdent un jour férié, avec un minimum de 4 heures.

## • Congés mobiles

1 jour/année salarié qui travaille régulièrement 20 heures et plus/sem.

2 jours/année – salarié qui travaille régulièrement 20 heures et plus/sem. et qui a atteint 5 ans de service continu à compter de l'année 2010 **N**.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.*	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
5 ans	4 sem.	8 %
9 ans	5 sem.	10 %
20 ans	6 sem.	12 %

\* Le salarié à temps plein qui est coordonnateur a droit à 3 semaines.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée qui a terminé sa période d'essai a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu dès la 8<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement survient avant la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé qui n'excède pas 3 semaines.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, elle a droit au congé de maternité prévu.

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

La salariée peut s'absenter du travail et peut être rémunérée à même ses jours de congés de maladie pour tout examen médical lié à sa grossesse effectué par un médecin ou une sage-femme.

## 2. Congé de naissance

7 jours, dont un maximum de 5 jours payés, maximum de 8 heures/jour.

## 3. Congé d'adoption

7 jours, dont un maximum de 5 jours payés, maximum de 8 heures/jour.

## 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Le régime A s'applique au salarié à temps plein et au salarié à temps partiel qui travaille régulièrement plus de 24 heures/sem. sur une base annuelle, et ce, depuis sa dernière date d'anniversaire d'embauche. Le régime B s'applique au salarié à temps partiel qui travaille régulièrement un minimum de 15 heures/sem. et un maximum de 24 heures/sem. sur une base annuelle, et ce, depuis sa dernière date d'anniversaire d'embauche.

### 1. Congés de maladie

#### SALARIÉ À TEMPS PLEIN

Le salarié a droit à 1 jour payé/mois jusqu'à un maximum de 12 jours/année.

Les jours non utilisés durant l'année sont transférés à l'année suivante de façon à créer une banque de jours de maladie au profit du salarié. Au cours d'une même année, le salarié ne peut toutefois avoir droit d'utiliser plus de 12 jours de congé de maladie.

#### SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

(Le salarié qui travaille régulièrement 20 heures et plus/sem. accumule un maximum de 1 jour de congé/mois, et ce, jusqu'à un maximum de 8 jours/année.)

Le salarié à temps partiel qui a une moyenne d'heures de 15 heures et moins de 32 heures/sem., calculée sur une base annuelle, accumule, à compter de 1 an après la date de son dernier embauchage, un maximum de 1 jour de congé de maladie payé/mois, et ce, jusqu'à un maximum de 8 jours/année.

Les jours de maladie payés non utilisés durant l'année sont transférés à l'année suivante de façon à créer une banque de jours de maladie au profit du salarié. Au cours d'une même année, le salarié ne peut toutefois avoir droit d'utiliser plus de 8 jours de congé de maladie.

Le salarié à temps partiel qui a une moyenne d'heures de 32 heures et plus/sem., calculée sur une base annuelle, accumule, à compter de 1 an après la date de son dernier embauchage, un maximum de 1 jour de congé de maladie payé/mois, et ce, jusqu'à un maximum de 12 jours/année.

Les jours de maladie payés non utilisés durant l'année sont transférés à l'année suivante de façon à créer une banque de jours de maladie au profit du salarié. Au cours d'une même année, le salarié ne peut toutefois avoir droit d'utiliser plus de 12 jours de congé de maladie.

## 2. Régime de retraite

L'employeur maintient en vigueur un REER comportant les mêmes avantages et conditions que celui déjà en application.

8

**Le Centre de recherche industrielle du Québec (Québec, Montréal)  
et  
Le Syndicat des employés et employées du Centre de recherche industrielle du Québec, section locale 3700, SCLP - FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services aux entreprises d'innovation technologique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (275) 246
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 93; hommes: 153
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau, technique, professionnel et métiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2013
- **Date de signature:** 29 mai 2009
- **Durée normale du travail:** 7 heures/jour, 35 heures/sem.
- **Salaires**

BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

1. Auxiliaire de bureau niveau « A »

	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011
min.	/année 27 493 \$ (26 953 \$)	/année 28 043 \$	/année 28 323 \$	/année 28 889 \$
max.	29 870 \$ (29 284 \$)	30 467 \$	30 772 \$	31 387 \$

**1<sup>er</sup> avril 2012**

/année  
29 467 \$  
32 015 \$

2. Conseiller juridique, conseiller industriel niveau « C » et autres occupations, 54 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011
min.	/année 74 358 \$ (72 900 \$)	/année 75 845 \$	/année 76 603 \$	/année 78 135 \$
max.	83 927 \$ (82 281 \$)	85 606 \$	86 462 \$	88 191 \$

**1<sup>er</sup> avril 2012**

/année  
79 698 \$  
89 955 \$

## MÉTIERS

### 1. Aide général

	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011
min.	/année 28 335 \$ (27 779 \$)	/année 28 902 \$	/année 29 191 \$	/année 29 775 \$
max.	30 349 \$ (29 754 \$)	30 956 \$	31 266 \$	31 891 \$

**1<sup>er</sup> avril 2012**

/année  
30 371 \$  
32 529 \$

### 2. Ouvrier d'entretien mécanique et autres occupations

	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011
min.	/année 37 121 \$ (36 393 \$)	/année 37 863 \$	/année 38 242 \$	/année 39 007 \$
max.	43 401 \$ (38 367 \$)	44 269 \$	44 712 \$	45 606 \$

**1<sup>er</sup> avril 2012**

/année  
39 787 \$  
46 518 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011
2 %	2 %	1 %	2 %

**1<sup>er</sup> avril 2012**

2 %

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 29 mai 2009 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 29 mai 2009. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 29 mai 2009.

### • Primes

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

Gestionnaire: 5 % du salaire — salarié qui a des responsabilités de gestionnaire

### • Allocations

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

**Uniformes et vêtement spécial:** fournis et entretenus par l'employeur lorsque c'est requis

### Lunettes de sécurité:

(23,50 \$) 30 \$ — verres neutres  
90 \$ — verres correcteurs à simple vision  
(100 \$) 110 \$ — verres correcteurs à double vision  
(150 \$) 160 \$ — verres correcteurs progressifs

### Chaussures de sécurité:

(85 \$) 115 \$ maximum plus taxes — souliers  
(110 \$) 135 \$ maximum plus taxes — bottes  
— salarié affecté à la réception des marchandises, aux magasins, aux travaux d'entretien des terrains et bâtiments, aux ateliers de fabrication, aux laboratoires de soudure et tout salarié qui travaille dans une situation à risque

### • Jours fériés payés

7 jours/année + la période entre Noël et le 2 janvier

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
6 ans	20 jours	taux normal
15 ans	21 jours	taux normal
16 ans	22 jours	taux normal
17 ans	23 jours	taux normal
18 ans	24 jours	taux normal
19 ans	25 jours	taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé. Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des 20 semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

Lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée. Le congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

La salariée qui a 20 semaines de service a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations du RQAP, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP. Pour chacune des semaines qui suivent, elle a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

**SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP**

La salariée à temps plein qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire pour une durée de 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire pour une durée de 10 semaines.

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

### 3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues sans solde.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, le salarié peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si l'état de santé de son enfant l'exige.

### 4. Congé d'adoption

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

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

La salariée ou le salarié qui adopte également un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 37 semaines pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également.

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 37 semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours.

La salariée ou le salarié à temps partiel a droit à un congé payé d'une semaine.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 5 jours dont 2 sont payés.

**SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE - RQAP**

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP.

**SALARIÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE - RQAP**

La salariée ou le salarié a droit pour chaque semaine du congé à une indemnité égale à son salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 10 semaines.

### 5. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans consécutifs ou d'un congé partiel sans solde pouvant s'échelonner sur la même période de 2 ans consécutifs.

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. 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 avec quelques modifications.

Dès le 1<sup>er</sup> avril 2010, un nouveau régime d'assurance collective entrera en vigueur.

## 1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par le salarié

## 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un maximum de 10 jours/année. Ces jours sont utilisés pour toute absence en maladie de 2 jours ou moins. À compter de la 3<sup>e</sup> journée ouvrable d'absence, le salarié reçoit son plein salaire, et ce, jusqu'à la (31<sup>e</sup>) 14<sup>e</sup> journée depuis le début de l'invalidité. À compter de la 15<sup>e</sup> journée, le salarié reçoit 90 % de son salaire brut au début de l'invalidité, et ce, jusqu'à la 31<sup>e</sup> journée.

Le salarié qui utilise 5 jours ou moins de congé/année financière a droit à un boni de présence au travail de 200 \$ [N]. Le boni est payé au plus tard 60 jours suivant la fin de l'année financière.

## 3. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prime : payée (entièrement) dans une proportion de 86,5 % par l'employeur

Prestation : (85 % du salaire pour une période maximale de 26 semaines) 85 % du salaire du salarié au début de l'invalidité jusqu'à concurrence de 26 semaines de prestations

Début : à compter de la 32<sup>e</sup> journée d'absence

### LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par le salarié

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

Début : après 26 semaines

## 4. Assurance maladie

Prime : payée par l'employeur dans une proportion de (67,4 %) 53,8 % pour une protection individuelle et de (55,8 %) 51,3 % pour une protection familiale

## 5. Soins dentaires

Prime : payée par l'employeur dans une proportion de (67,4 %) 53,8 % pour une protection individuelle et de (55,8 %) 51,3 % pour une protection familiale

## 6. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics - RREGOP.

- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** pompiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2011
- **Date de signature :** 7 avril 2009
- **Durée normale du travail :** moyenne de (42) 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Pompier, 105 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
début	/heure 15,61 \$ (15,30 \$)	/heure 15,92 \$	/heure 16,24 \$
après 72 mois	29,05 \$ (28,48 \$)	29,63 \$	30,22 \$

1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> juill. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011

	/heure	/heure	/heure
1 <sup>er</sup> janv. 2010	16,56 \$	16,65 \$	17,06 \$
1 <sup>er</sup> juill. 2010	30,82 \$	30,98 \$	31,76 \$

N. B. — Le salaire du lieutenant permanent à temps plein est égal à 110 % du taux de salaire du pompier permanent à temps plein.

### Augmentation générale

1<sup>er</sup> janv. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010

2 %	2 %	2 %	2 %
-----	-----	-----	-----

1<sup>er</sup> juill. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011

0,5 %	2,5 %
-------	-------

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 7 avril 2009.

- **Indemnité de vie chère [N]**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Ville de Québec, 2002 = 100

**Indice de base :** 2011 — décembre 2010

### Mode de calcul

#### 2011

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2011 par rapport à celui de décembre 2010 excède 2,5 %, le salaire prévu au 31 décembre 2010 sera augmenté d'un pourcentage correspondant à l'augmentation de l'IPC pour l'année 2011 jusqu'à un maximum de 3 %.

### Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré aux taux de salaire le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

- **Allocations**

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

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

9

La Ville de Lévis  
et  
Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec,  
section locale Lévis

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (113) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 2 ; hommes : 118

- **Jours fériés payés**

(120) 132 heures/année

Les heures non utilisées sont payées (le ou vers le 15 décembre) au mois de janvier de l'année subséquente au taux normal en vigueur au mois de décembre précédent.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	taux normal
3 ans	120 heures	taux normal
(8) 7 ans	160 heures	taux normal
(18) 15 ans	200 heures	taux normal
25 ans <b>N</b>	240 heures	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 la date prévue de l'accouchement. La salariée qui subit une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée qui a complété au moins 1 an de service continu au moment de son accouchement bénéficie, pour chacune des semaines de son congé de maternité, d'une indemnité versée par l'employeur et qui équivaut à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale - RQAP.

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 par un certificat médical, la salariée bénéficie d'un congé spécial qui ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée bénéficie du régime d'absence en maladie ainsi que du régime d'assurance salaire prévus à la convention, dans la mesure où ils sont applicables.

À l'expiration de son congé de maternité ou, le cas échéant, du congé parental, la salariée permanente peut, après un préavis de 30 jours, bénéficier d'un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de 12 mois.

- 2. Congé de paternité**

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

- 3. Congé d'adoption**

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

- 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 parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 48 heures de congé de maladie, 60 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

- 2. Régime de retraite**

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009, le régime de retraite en vigueur à cotisations déterminées est remplacé par un régime à prestations déterminées.

Les cotisations de la Ville et des salariés n'excèdent pas 7 % du salaire normal pour les années 2009 et 2010 et 7,25 % pour l'année 2011.

## Notes techniques

---

### Methodologie

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 Natacha Harvey, Julie Giguère et Isabelle Simard, sous la supervision de Josée Marotte.*