

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 crédits25

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 (2010-02-22).

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
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX Silicium Bécancour inc. (Bécancour)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 184 – FTQ	1	4
FABRICATION DES PRODUITS MÉALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport) Soucy Rivalair inc. (Drummondville)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA Canada – FTQ	2	5
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES Power Battery Iberville Ltd. (Iberville)	Le Syndicat des salariés(es) de Power Battery – CSD	3	6
AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL Réno-Dépôt inc. (Brossard)	Teamsters Québec, local 1999 – FTQ	4	8
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Repentigny	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2168 – FTQ	5	9
La Ville de Longueuil	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 – FTQ	6	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
La Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3055 – FTQ	7	13
La Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4134 – FTQ	8	14
La Ville de Québec	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec – FISA	9	16
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'École de technologie supérieure (Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3187 – FTQ	10	18
Le Collège Durocher Saint-Lambert	L'Association des enseignantes et enseignants du Collège Durocher Saint-Lambert – (AEECDSL–CSQ)	11	21
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Hôtel des Seigneurs (Saint-Hyacinthe) Silverbirch 13 Société en commandite	Le Syndicat des travailleurs-euses de l'Hôtel des Seigneurs de Saint-Hyacinthe – CSN	12	23
NOTES TECHNIQUES			25

**Silicium Bécancour inc. (Bécancour)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier, section locale 184 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (138) 280
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femme: 1; hommes: 279
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2008
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013
- **Date de signature:** 8 juin 2009
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Horaires 6/3**
moyenne de 37,33 heures/sem.
- **Horaires de 12 heures ^N**
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem. sur un cycle de travail de 12 semaines — salarié de production affecté à l'usine 2
- **Salaires**

1. Manœuvre et nettoyeur

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
/heure 24,29 \$ (24,29 \$)	/heure 24,87 \$	/heure 25,52 \$	/heure 26,23 \$

2. Préposé à la coulée et couleur, 120 salariés

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
/heure 26,67 \$ (26,67 \$)	/heure 27,31 \$	/heure 28,02 \$	/heure 28,80 \$

3. Technicien en instrumentation et contrôle

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
/heure 30,05 \$ (30,05 \$)	/heure 30,77 \$	/heure 31,57 \$	/heure 32,45 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de sa classification pendant les 2 000 premières heures travaillées. Par la suite, il reçoit le taux prévu pour sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
2,4 %	2,6 %	2,8 %

Montant forfaitaire

Un montant forfaitaire annuel de 4 % des gains bruts est versé au salarié le 2^e jeudi de décembre de chaque année.

• **Primes**

Soir: (0,85 \$) 0,90 \$/heure

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
0,95 \$/heure	1,00 \$/heure	1,05 \$/heure

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

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
1,10 \$/heure	1,15 \$/heure	1,20 \$/heure

Prime soir et nuit ^N: 1,30 \$/heure — horaire de 12 heures

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
1,37 \$/heure	1,43 \$/heure	1,50 \$/heure

Dimanche: 5 \$/heure ^{1^{er} mai 2011}
6 \$/heure

Chef d'équipe: taux de salaire qui équivaut à celui versé au salarié le mieux rémunéré sous sa responsabilité majoré de 2 \$/heure

• **Allocations**

Outils: (300 \$) 325 \$/année ^{1^{er} mai 2010}
— technicien à l'entretien 350 \$/année

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

Habit d'hiver: 125 \$/année ^{1^{er} mai 2011}
150 \$/année

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

4 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à un boni de vacances de 150 \$/semaine de vacances, 160 \$ à compter du 1^{er} janvier 2010.

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

3. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par l'employeur

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du taux de salaire normal pour une période maximale de 6 mois

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

N. B. — Toutefois, si le salarié s'absente (5 jours consécutifs et plus pour la même maladie) 4 jours et plus sur un horaire de 8 heures ou 36 heures et plus sur un horaire de 12 heures pour la même maladie, il reçoit l'indemnité à compter de la 1^{re} journée d'absence.

LONGUE DURÉE

Il existe une assurance salaire de longue durée.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif 3 % du salaire de base du salarié qui a 12 mois d'ancienneté et plus.

Le salarié verse au moins 5 % de son salaire de base au régime de retraite à cotisations déterminées. Cependant, il peut augmenter sa cotisation jusqu'à 10 % à moins qu'il n'ait atteint le plafond de cotisation fixé par l'Agence de Revenu Canada. L'employeur verse un pourcentage du salaire de base du salarié selon son ancienneté :

Années de service	Cotisation
Moins de 6 ans	7 %
6 ans à moins de 11 ans	8 %
11 ans et plus	9 %

2

Soucy Rivalair inc. (Drummondville)
et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 60
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 52 %; hommes : 48 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 9 septembre 2008
- **Échéance de la présente convention :** 9 septembre 2011
- **Date de signature :** 9 juin 2009
- **Durée normale du travail**

Département usinage Mazak et [N] usinage multi-axes et décolleteuse SCREW à l'exception des régleurs-opérateurs A

5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

29,5 heures/sem. — équipe de fin de semaine

Autres départements, régleurs-opérateurs A usinage SCREW et [N] maintenance

5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Soutien de maintenance et autres occupations

10 sept. 2008 10 sept. 2009 10 sept. 2010

/heure	/heure	/heure
12,24 \$	12,49 \$	12,74 \$
(12,12 \$)		

2. Opérateur spécialisé, 17 salariés

10 sept. 2008 10 sept. 2009 10 sept. 2010

/heure	/heure	/heure
12,77 \$	13,02 \$	13,28 \$
(12,64 \$)		

3. Électromécanicien et autres occupations

10 sept. 2008 10 sept. 2009 10 sept. 2010

/heure	/heure	/heure
20,36 \$	20,77 \$	21,18 \$
(20,16 \$)		

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

Le nouveau salarié, pendant sa période de probation, reçoit 0,75 \$/heure de moins que le taux prévu pour les classifications 2 à 7. Le nouveau salarié de la classe 1 reçoit 10 \$/heure pendant sa période de probation. Cependant, l'employeur se réserve le droit de payer un taux plus élevé sans toutefois dépasser celui effectivement prévu.

Augmentation générale

10 sept. 2008 10 sept. 2009 10 sept. 2010

1 %	2 %	2 %
-----	-----	-----

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 23 mai 2009 a droit à un montant forfaitaire de 1 % du salaire gagné du 10 septembre 2008 au 23 mai 2009. Le montant est versé dans les 15 jours suivant le 9 juin 2009.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure

• Allocations

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

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié de la maintenance

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées 1 fois/année par l'employeur — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté

Lunettes de sécurité prescrites : coût des montures et des verres correcteurs — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté

Outils personnels : 200 \$/année — régleur-opérateur et [N] salarié de la maintenance

N. B. — L'employeur remplace les outils brisés, volés ou détruits par accident ou par le feu.

Tablier [N]: fourni par l'employeur

• Jours fériés payés

13 jours/année — salarié qui a complété 60 jours de service continu

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
8 ans	3 sem.	6,5 %
12 ans	4 sem.	8,0 %
20 ans [N]	5 sem.	10,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 38 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute à la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte dans le calcul de la période maximale de 38 semaines continues. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 38 semaines après la semaine de l'accouchement.

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

Lorsqu'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 exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé sans solde de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

Maximum de 5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

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

5. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour le régime de base; la part de l'employeur est d'abord appliquée sur les couvertures autres que l'assurance salaire, celle-ci étant à la charge du salarié.

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à concurrence de 2 % du salaire annuel du salarié; le salarié peut contribuer pour un montant plus élevé.

3

Power Battery Iberville Ltd. (Iberville)

et

Le Syndicat des salariés(es) de Power Battery — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (130) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 5; hommes: 120
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2012
- **Date de signature:** 2 juin 2009
- **Durée normale du travail:** 40 heures/sem.
Livreur et chauffeur de camion
minimum 25 heures/sem., maximum 40 heures/sem.

• Salaires

1. Livreur

	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
début	/heure 9,00 \$ (9,00 \$)	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
après 3 ans	11,42 \$ (11,14 \$)	11,71 \$	12,06 \$

2. Opérateur Besco-PL, préposé à la formation et autres occupations, 28 salariés

	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
début	/heure 10,14 \$ (10,14 \$)	/heure 10,14 \$	/heure 10,14 \$
après 3 ans	19,76 \$ (19,28 \$)	20,25 \$	20,86 \$

3. Mécanicien spécialisé et électromécanicien

	1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
début	/heure 15,02 \$ (15,02 \$)	/heure 15,02 \$	/heure 15,02 \$
après 3 ans	24,34 \$ (23,75 \$)	24,95 \$	25,70 \$

N. B. — Il existe un système de boni de productivité.

Augmentation générale*

1 ^{er} mai 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
2,5 %	2,5 %	3 %

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

• Primes

Soir: 0,60 \$/heure

Nuit: 0,85 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure

• Allocations

Bottes de sécurité: (125 \$) 130 \$/année plus taxes

Lunettes de sécurité de prescription: 225 \$ maximum/2 ans, incluant les montures, et ce, sur présentation d'une facture

1^{er} mai 2011

250 \$/2 ans

Uniforme: fourni et entretenu par l'employeur selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,00 %
5 ans	3 sem.	6,00 %
10 ans	4 sem.	8,00 %
21 ans	21 jours	8,40 %
22 ans	22 jours	8,80 %
23 ans	23 jours	9,20 %
24 ans	24 jours	9,60 %
25 ans	25 jours	(10 %) 10,40 %

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

(5) 6 jours, dont les (3) 4 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

2. Congé d'adoption

(5) 6 jours, dont les (3) 4 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 3 jours sans solde.

3. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que 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'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié qui travaille plus de 6 mois au cours d'une année civile a droit, pendant cette année, à un maximum de 4 jours payés dont 2 dans les premiers 6 mois qui sont transférables dans le deuxième semestre s'ils ne sont pas utilisés et 2 jours dans le deuxième 6 mois de l'année, le tout sous réserve des modalités prévues.

Le salarié qui travaille pendant 6 mois ou moins au cours d'une même année civile a droit, pendant cette année, à un nombre de jours payés au prorata des jours effectivement travaillés.

Les jours non utilisés dans l'année sont payés au mois de janvier suivant.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi, et ce, pour une durée maximale de 15 semaines

Début: 1^{er} jour, accident ou hospitalisation; 7^e jour, maladie LONGUE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire, maximum 2 500 \$/mois pour une durée maximale de 6 ans

Début: après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 80 % des médicaments de prescription, des soins paramédicaux et des soins dentaires.

N. B. — Les médicaments seront des médicaments génériques à moins d'indication contraire du médecin traitant.

4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite obligatoire pour tous les salariés.

Cotisation: (l'employeur et le salarié versent respectivement 2 % du salaire du salarié) l'employeur verse 2 % du salaire du salarié, 2,25 % à compter du 1^{er} mai 2011. La contribution du salarié est d'un minimum de 2 %.

**Réno-Dépôt inc. (Brossard)
et
Teamsters Québec, local 1999 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerces de détail – autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (200) 134
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 56; hommes: 78
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 3 janvier 2009
- **Échéance de la présente convention:** 3 janvier 2014
- **Date de signature:** 11 mai 2009
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Salarié 34-40 heures **N**
5 jours/sem., 34 à 40 heures/sem.
Salarié 30-36 heures **N**
4 jours/sem., 30 à 36 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé à l'entrepôt et préposé au service

	1 ^{er} févr. 2009	1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
max.	14,28 \$ (14,00 \$)	14,57 \$	14,86 \$	15,23 \$

1^{er} févr. 2013

/heure
15,61 \$

2. Conseiller, 81 salariés

	1 ^{er} févr. 2009	1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
max.	16,81 \$ (16,48 \$)	17,15 \$	17,49 \$	17,93 \$

1^{er} févr. 2013

/heure
18,37 \$

Augmentation générale*

1 ^{er} févr. 2009	1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
2 %	2 %	2 %	2,5 %	2,5 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

N. B. — Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle reçoit, toutes les 1 040 heures payées, une augmentation de 2 %.

• **Prime**

Nuit: (1 \$) 2 \$/heure 1^{er} févr. 2012
2,25 \$/heure

• **Allocations**

Vêtements pour l'extérieur: fournis, entretenus et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues – salarié permanent qui travaille régulièrement à l'extérieur

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

Bottes ou souliers de sécurité: (90 \$) 100 \$ maximum/ 2 080 heures travaillées – salarié permanent à temps complet et salarié permanent à temps partiel

7 mars 2012

110 \$

N. B. — Pour les salariés affectés régulièrement à la coupe, à la pépinière ainsi que pour les préposés au service qui travaillent à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité peut être accordée aux mêmes conditions avant l'échéance des 2 080 heures travaillées.

Outils: fournis et remplacés au besoin lorsque c'est requis

• **Jours fériés payés**

(7) 6 jours/année + lendemain de Noël jusqu'à 13 h – salarié qui a terminé 60 jours de service continu

N. B. — (Le salarié à temps partiel est payé pour les congés fériés par une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier de la période de paye qui précède le congé.)

Le salarié permanent 4 jours 30-36 et le salarié à temps partiel sont payés pour les congés fériés par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent le congé férié, sans tenir compte des heures supplémentaires.

• **Congés mobiles**

(2) 3 jours/année - salarié qui a terminé 1 040 heures travaillées
4 heures à prendre, si possible, le 26 décembre – salarié permanent

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

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 pour le salarié permanent admissible et comprend une assurance vie, une assurance maladie ainsi qu'une assurance salaire.

Prime: payée entièrement par l'employeur pour les régimes d'assurance vie et d'assurance maladie et payée entièrement par le salarié permanent admissible pour le régime d'assurance salaire

N. B. — Le salarié à temps partiel admissible a droit à une assurance groupe, payée à 100 % par l'employeur, qui comprend une assurance vie et une assurance maladie.

1. Congé de maladie

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié permanent 5 jours 40 heures et [N] 5 jours 34-40 heures qui a complété sa période de probation ou d'essai a droit à un crédit de 64 heures de congé/année payées au taux de salaire normal.

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié permanent 4 jours 30-36 heures qui a complété sa période de probation ou d'essai a droit à un crédit de 56 heures de congé/année payées au taux de salaire normal [N].

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié permanent selon l'une ou l'autre des options suivantes: remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou prises en heures de congé consécutives en un ou deux blocs, entre le 1^{er} septembre et le 31 mars de l'année de référence après entente avec l'employeur ou reportées à l'année de référence suivante, et ce, jusqu'à un maximum de 128 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 128 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié à temps partiel qui a travaillé 1040 heures entre le 1^{er} septembre et le 31 août de l'année précédente a droit, au cours de l'année suivante, à 16 heures de congé de maladie rémunérées à son taux normal.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont payées entièrement au cours du mois de septembre.

2. Soins dentaires

Prime: payée entièrement par l'employeur.

3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant qui équivaut à 33,33 % de la contribution du salarié qui a 1 an de service continu, jusqu'à concurrence de 1 % de son salaire normal, dans le REER collectif de l'employeur ou dans le REER du Fonds de solidarité FTQ, et ce, au choix du salarié.

5

**La Ville de Repentigny
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2168 — FTQ**

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (299) 262

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 220; hommes: 42

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** bureau

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

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

- **Date de signature:** 25 juin 2009

- **Durée normale du travail**

Hôtel de ville, Sécurité publique, technicien en génie civil et [N] Service des transports

5 jours/sem., 33 heures/sem. payées pour 33,5 heures

Préposé aux télécommunications

Moyenne de 36,5 heures/sem.

Magasinier, préposé aux approvisionnements, secrétaire du Service des travaux publics, chantiers

5 jours/sem., 38,75 heures/sem. payées pour 40 heures

Piscine municipale, bibliothèque, agent d'information et N conseiller aux communications

33 heures/sem. payées pour 33,5 heures

Coordonnateur au Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire

(38,75) moyenne de 38,75 heures/sem. payées pour 40 heures selon les besoins du service

Brigadier

Minimum 40 semaines/année, moyenne 20 heures/sem. selon les besoins

Salarié de la piscine

Minimum 3 heures/sem., maximum 20 heures/sem. selon les besoins — saisons automne, hiver et printemps 225 heures/été — saison estivale

- **Salaires**

1. Commis de bureau I et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
éch. 1	/heure 16,13 \$ (15,81 \$)	/heure 16,45 \$	/heure 16,78 \$
éch. 6	19,38 \$ (19,00 \$)	19,77 \$	20,16 \$

2. Secrétaire et autres occupations, 16 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
éch. 1	/heure 19,41 \$ (19,03 \$)	/heure 19,79 \$	/heure 20,19 \$
éch. 6	23,28 \$ (22,83 \$)	23,75 \$	24,23 \$

3. Technicien en génie civil et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
éch. 1	/heure 25,92 \$ (25,41 \$)	/heure 26,44 \$	/heure 26,96 \$
éch. 6	31,11 \$ (30,50 \$)	31,74 \$	32,37 \$

N. B. — Au 1^{er} janvier 2011, intégration des nouvelles échelles salariales.

Augmentation générale

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

2 % 2 % 2 % 2,5 %

1^{er} janv. 2012

2,5 %

* Si l'intégration des nouvelles échelles salariales procure à certains salariés une augmentation de moins de 2,5 %, la différence jusqu'à concurrence de 2,5 % sera versée en montant forfaitaire.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 25 juin 2009 et le salarié retraité avant le 25 juin 2009 ont droit à la rétroactivité du 1^{er} janvier 2008 au 25 juin 2009.

• Primes

Soir et nuit: 0,90 \$/heure

— de 16 h à 21 h ou de 16 h à 19 h 45, Division Approvisionnement

— de 15 h 30 à 8 h, préposé aux télécommunications

1^{er} janv. 2010 **1^{er} janv. 2011** **1^{er} janv. 2012**

1,00 \$/heure 1,03 \$/heure 1,06 \$/heure

Quart [N]: 1 \$/heure – à compter du 1^{er} janvier 2010, salarié non visé par la prime de soir et nuit qui travaille en tout ou en partie en dehors des heures de travail prévues sur le quart de jour en semaine. Pour le vendredi, la prime est payée après 16 h 30.

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

1,03 \$/heure 1,06 \$/heure

Boni d'ancienneté: 20 \$/année de service payé le ou vers le 1^{er} mai de chaque année

N. B. — Lorsqu'un salarié atteint 30 ans de service, il a droit, à compter de cette année-là et pour les années subséquentes, à 25 \$/année de service à titre de prime de service.

Assiduité: (250 \$ — salarié de la piscine qui a travaillé les sessions d'automne, d'hiver et de printemps de façon consécutive sans s'absenter pendant la durée de celle-ci)

100 \$ — salarié de la piscine qui travaille entre 3 et 12 heures/sem. et qui ne s'est pas absenté pendant la durée de la session

150 \$ — salarié de la piscine qui travaille de 13 à 20 heures/sem. et qui ne s'est pas absenté pendant la durée de la session

Le montant est versé (le 1^{er} juillet de chaque année) à la fin de chaque session de printemps, automne et hiver.

• Allocations

Vêtements de travail et bottes de sécurité: (480,39 \$) 504,20 \$/année — examinateur en bâtiments externe, magasinier/travaux publics, commissionnaire, technicien en génie civil et [N] commis à l'atelier mécanique (préposé aux approvisionnements/travaux publics [R])

N. B. — À la fin de chaque année, le solde des montants inscrits et non utilisés au dossier du salarié est transférable et ajouté au montant alloué au début de l'année suivante. Le total des montants disponibles au début de chaque année ne peut toutefois être supérieur à un montant équivalant au montant de base prévu majoré de 75 %.

Les montants alloués sont majorés selon l'IPC annuel de Montréal de Statistique Canada.

Vêtements et équipement de travail: 325 \$/année — brigadier

Uniformes et équipement:

(20 \$/session de la piscine)

25 \$/session — salarié de la piscine qui travaille entre 3 et 12 heures/sem.

40 \$/session — salarié de la piscine qui travaille de 13 à 20 heures/sem.

• Jours fériés payés

7 jours/année + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

N. B. — Le salarié de la piscine reçoit 4 % du salaire en guise de paiement des jours fériés.

Le préposé aux télécommunications assujéti à l'horaire 21:14:35 a droit à 11 jours de 8,5 heures avec plein salaire pour valoir de congés fériés incluant la Fête nationale. De ces 11 jours, 8 peuvent être monnayables. Vers le 15 décembre de chaque année, les crédits non utilisés au 1^{er} lundi de décembre sont payés au taux de salaire courant. Les 3 jours non monnayables ne sont pas cumulatifs d'année en année.

À compter du 1^{er} janvier 2010, le préposé aux télécommunications assujéti à l'horaire 21:14:35 aura droit au même nombre de jours prévus pour les autres salariés. Parmi ces congés, 11 jours seront monnayables. Vers le 15 décembre de chaque année, les crédits non utilisés au 1^{er} lundi de décembre seront payés au taux de salaire courant. Les jours non monnayables et non utilisés ne pourront être transférés l'année suivante.

• Congés mobiles

3 jours/année

• Congés annuels payés

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

PRÉPOSÉ AUX TÉLÉCOMMUNICATIONS ASSUJETI À L'HORAIRE 21:14:35

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
2 ans	(14) 15 jours	taux normal
5 ans	(19) 20 jours	taux normal
15 ans	(24) 25 jours	taux normal
25 ans	(29) 30 jours	taux normal

BRIGADIER

Le brigadier reçoit, en guise de paiement des vacances annuelles, un pourcentage selon le tableau suivant:

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
2 ans	6 %
5 ans	8 %
15 ans	10 %
25 ans	12 %

SALARIÉ DE LA PISCINE ET HÔTESSE

Le salarié de la piscine et la salariée hôtesse reçoivent, en guise de paiement des vacances annuelles, un pourcentage selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
0 à 5 ans	4 %
5 ans et plus	6 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines qui ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine de la date prévue pour l'accouchement. De plus, la salariée peut prolonger son congé par un congé parental d'une durée maximale de 34 semaines.

Pendant sa grossesse, la salariée en service actif a droit à 4 demi-journées payées pour des visites médicales prénatales.

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 spécial de la durée prescrite par un certificat médical attestant du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement survient avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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 18 semaines après la date de l'accouchement.

L'employeur comble la différence entre 93 % du salaire net de la salariée perçu au moment de son départ et les prestations brutes du Régime québécois d'assurance parentale, et ce, pour la durée desdites prestations, soit 18 semaines.

En prolongement de son congé de maternité, la salariée a droit, à sa demande, à un congé sans solde d'une durée de 1 an.

2. Congé de naissance

3 jours payés.

L'un des 3 jours peut être utilisé pour le baptême.

3. Congé d'adoption

3 jours payés.

L'un des 3 jours peut être utilisé pour le baptême.

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.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 5 jours de congé de maladie.

Les jours non utilisés au 1^{er} lundi de décembre sont remboursés au salarié vers le 15 décembre de chaque année au taux de salaire courant.

2. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire brut en vigueur au début de l'invalidité, et ce, pour une période maximale de 17 semaines

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel en vigueur au début de l'invalidité pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

3. Régime de retraite

Cotisations : l'employeur et le salarié versent (7 %) 8,5 % du salaire normal du salarié, 9 % à compter du 1^{er} janvier 2010.

6

La Ville de Longueuil et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (368) 290
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 7; hommes : 283
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 23 juin 2009
- **Durée normale du travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Concierge, journalier et autres occupations

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure	/heure	/heure	/heure
19,73 \$ (19,25 \$)	20,26 \$	20,80 \$	21,36 \$

2. Aide-ménager, aide-peintre et autres occupations, 63 salariés

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure	/heure	/heure	/heure
21,01 \$ (20,49 \$)	21,55 \$	22,11 \$	22,68 \$

3. Technicien en instrumentation et contrôle

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure	/heure	/heure	/heure
27,38 \$ (26,72 \$)	28,00 \$	28,63 \$	29,28 \$

Augmentation générale

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

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

Différentiel entre les classes

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

0,425 \$/heure	0,43 \$/heure	0,435 \$/heure	0,44 \$/heure
----------------	---------------	----------------	---------------

Rétroactivité

Le salarié qui a travaillé au moins 400 heures depuis le 1^{er} janvier 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1^{er} janvier 2006, ainsi que le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2006. La rétroactivité est payée au plus tard 90 jours après le 23 juin 2009.

• Primes

Quart: 2 fois le différentiel entre chaque classe — salarié dont la journée normale de travail débute après 12 h, payable que pour les heures normales

Chef d'équipe: 4 fois le différentiel entre chaque classe ou la différence entre la classe du salarié et la classe 15 de l'échelle salariale, au choix du salarié

Ancienneté: le ou vers le 15 décembre de chaque année, le salarié permanent a droit à une prime d'ancienneté selon le tableau suivant :

Service	Montant
5 ans	80 \$
10 ans	160 \$
15 ans	240 \$
20 ans	320 \$
25 ans	400 \$
30 ans	480 \$
35 ans	560 \$

• Allocations

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

Outils personnels: 400 \$/année — mécanicien-soudeur, mécanicien, homme de service, mécanicien de service et soudeur

Chaussures de sécurité: fournies par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	10 jours	taux normal
2 ans	15 jours	taux normal
5 ans	20 jours	taux normal
15 ans	25 jours	taux normal
21 ans	26 jours	taux normal
22 ans	27 jours	taux normal
23 ans	28 jours	taux normal
24 ans	29 jours	taux normal
25 ans	30 jours	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Pour chacune des semaines du délai de carence prévues au régime d'assurance emploi, la salariée reçoit une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire brut.

Pour chacune des semaines où la salariée reçoit des prestations d'assurance emploi, elle reçoit une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire brut et les prestations d'assurance emploi.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède l'accouchement, elle a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard 18 semaines après l'accouchement.

2. Congé de naissance

5 jours ouvrables, dont 3 sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours ouvrables, dont 3 sont payés.

4. Congé parental

Toute personne salariée a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime: payée dans une proportion de 50 % par l'employeur pour le salarié à l'emploi et retraité

RÉGIME FACULTATIF

Prime: payée entièrement par le salarié pour mutilation ou décès accidentel et la protection des personnes à charge

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 5 jours.

À chacune des absences pour maladie qui dure plus d'un jour ouvrable, le salarié puise à même sa réserve de 5 jours et il est rémunéré pour les 2^e, 3^e et 4^e journées ouvrables consécutives.

Le salarié qui a épuisé sa banque de 5 jours de congé de maladie bénéficie, si nécessaire, d'une 6^e journée d'absence payée pour maladie. Cette journée n'est pas remboursable en fin d'année si elle n'est pas utilisée.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont remboursés au salarié au taux de salaire de l'année en cours. Toutefois, le salarié peut reporter à l'année subséquente un maximum de 3 jours à être pris selon les modalités plutôt que de se les faire payer.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime: payée entièrement par l'employeur

LONGUE DURÉE

Prime: payée entièrement par le salarié

4. Assurance maladie

Prime: payée dans une proportion de 75 % par l'employeur pour le salarié à l'emploi et retraité

5. Soins dentaires

Prime: payée dans une proportion de 75 % par l'employeur pour le salarié à l'emploi et retraité

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

7

La Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3055 — FTQ

- **Secteur de l'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (139) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femme: 1; hommes: 144
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2011
- **Date de signature:** 22 juin 2009
- **Durée normale du travail**
Travaux publics et technicien en entretien d'équipement de traitement
8 heures/jour, 40 heures/sem.
Préposé aux arénas et piscines
40 heures/sem. en moyenne
Conciergerie
40 heures/sem.
Préposé à l'entretien ménager
Variable
Préposé à l'entretien du centre-ville
40 heures/sem.

USINE DE FILTRATION-RIVE EST, USINE DE FILTRATION-RIVE OUEST

Technicien en traitement de l'eau

42 heures/sem. en moyenne, 40 heures payées au taux normal et 2 heures au taux des heures supplémentaires

• Salaires

1. Préposé à l'entretien ménager

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
éch. 1	/heure 15,48 \$ (15,18 \$)	/heure 15,87 \$	/heure 16,35 \$	/heure 16,76 \$
éch. 4	17,60 \$ (17,25 \$)	18,03 \$	18,58 \$	19,04 \$

2. Préposé infrastructure et loisirs, préposé horticulture et autres occupations, 37 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
éch. 1	/heure 18,98 \$ (18,61 \$)	/heure 19,46 \$	/heure 20,04 \$	/heure 20,54 \$
éch. 4	21,57 \$ (21,15 \$)	22,11 \$	22,78 \$	23,35 \$

3. Technicien en entretien d'équipement de traitement, mécanicien et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
éch. 1	/heure 25,99 \$ (25,48 \$)	/heure 26,64 \$	/heure 27,43 \$	/heure 28,12 \$
éch. 4	29,53 \$ (28,95 \$)	30,27 \$	31,18 \$	31,95 \$

N. B. — À compter du 1^{er} janvier 2008, il y a application d'une nouvelle structure salariale.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées au taux normal et au taux des heures supplémentaires du 1^{er} janvier 2006 au 22 juin 2009. Le montant est versé dans les 90 jours suivant le 22 juin 2009.

• Primes

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

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

Chef d'équipe: 0,90 \$/heure

Rotation: 1 \$/heure

Garde: (110 \$) 200 \$/sem. — division de l'eau potable

• Allocation

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

Bottines ou souliers de sécurité: (150 \$) maximum 200 \$/année

Souliers de marche: 200 \$/année — préposé à l'entretien du centre-ville

• Jours fériés payés

2008	2009	2010	2011	2012
15 jours	15 jours	14 jours	14 jours	14 jours

N. B. — Le préposé à l'entretien ménager reçoit 3,2 % de son salaire normal en guise de paiement des jours fériés et l'auxiliaire ITE reçoit 5,6 % de son salaire normal en guise de paiement des jours fériés.

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

SALARIÉ PERMANENT

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
6 ans	4 sem.	taux normal
15 ans	5 sem.	taux normal
26 ans	6 sem.	taux normal

N. B. — Après 30 ans de service continu, le salarié a droit à une autre journée payée selon son taux normal pour chacune des années de service continu supplémentaires, jusqu'à un maximum de 4 jours.

AUTRES SALARIÉS

Années de service	Indemnité
moins de 3 ans	4 %
3 ans	6 %
6 ans	8 %
15 ans	10 %
26 ans	12 %

N. B. — Après 30 ans de service, le salarié a droit à 12 % plus 0,4 %/année de service supplémentaire jusqu'à un maximum de 13,6 %.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de 20 semaines.

La salariée permanente qui a 1 an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme reçoit de l'employeur une indemnité complémentaire de maternité égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et l'indemnité qu'elle reçoit pendant les semaines de congé de maternité. Pendant les semaines de congé de maternité où la salariée permanente ne reçoit aucune prestation de maternité, soit 2 ou 5 semaines, l'employeur verse une indemnité égale à 90 % de son salaire normal brut habituel. L'admissibilité à ce bénéfice disparaît avec la cessation de l'emploi si celle-ci survient dans un délai de moins de 4 mois de la date du retour au travail, sauf pour des raisons majeures et imprévisibles.

Le congé de maternité se prend de façon continue. Toutefois, la salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers en donnant un préavis minimum suffisant au Service.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

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

5. Congé parental

La personne salariée bénéficie d'un congé parental sans solde de 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Il existe une banque de congés de maladie.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

La contribution du salarié et de l'employeur est établie en fonction de son salaire normal de base, selon les modalités suivantes :

Date	Salarié	Employeur
1 ^{er} janvier 2006	(5,5 %) 6,5 %	(5,5 %) 6,5 %
1 ^{er} janvier 2007	7,5 %	7,5 %
1 ^{er} janvier 2008	8,5 %	8,5 %
1 ^{er} janvier 2009	9,0 %	9,0 %

8

La Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4134 — FTQ

- **Secteur de l'activité de l'employeur :** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (126) 195
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 151; hommes : 44
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2011
- **Date de signature :** 22 juin 2009
- **Durée normale du travail**
32,5 heures/sem., 5 jours/sem.

POLICE

Préposé au 911

35,7 heures/sem., en moyenne

Commis à l'informatique et contrôleur de la qualité aux communications

37,5 heures/sem.

Commis à l'entrée de données et commis à l'accueil

40 heures/sem.

Commis aux enquêtes, incluant le commis sénior, secrétaire de direction et secrétaire à la division Protection du citoyen

32,5 heures/sem.

DIVISION ACQUISITIONS, APPROVISIONNEMENTS ET PROJETS

Magasinier à la division Acquisitions, approvisionnement et projets

40 heures/sem.

DIVISION INFORMATIQUE

32,5 heures/sem.

LOISIRS À L'EXCLUSION DES BIBLIOTHÈQUES

Agent technique - division Ressources physiques/division Programmes et service au Service des loisirs

32,5 heures/sem., en moyenne

DIVISION BIBLIOTHÈQUES

32,5 heures/sem.

SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS INCLUANT LA DIVISION BÂTIMENTS

Employés manuels

40 heures/sem.

Personnel de secrétariat

37,5 heures/sem., jusqu'à 40 heures

PROFESSIONNELS

35 heures/sem.

BRIGADIER

5 jours/sem. — selon les besoins

• Salaires

1. Préposé aux prêts 1, commis de service et autres occupations, 32 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	16,65 \$ (16,32 \$)	17,07 \$	17,58 \$	18,02 \$
éch. 4	18,92 \$ (18,55 \$)	19,39 \$	19,98 \$	20,48 \$

2. Urbaniste

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	31,82 \$ (31,20 \$)	32,62 \$	33,59 \$	34,43 \$
éch. 4	36,16 \$ (35,45 \$)	37,06 \$	38,17 \$	39,13 \$

N. B. — À compter du 1^{er} janvier 2008, il y a application d'une nouvelle structure salariale.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées au taux normal et au taux des heures supplémentaires du 1^{er} janvier 2006 au 22 juin 2009. Le montant est versé dans les 90 jours suivant le 22 juin 2009.

• Primes

Soir: (0,70 \$) 0,80 \$/heure – de 16 h 30 à 24 h

Nuit: (0,80 \$) 0,90 \$/heure – de 24 h à 8 h

Rotation: 1 \$/heure

Disponibilité: 1 \$/heure – salarié qui accepte un remplacement ponctuel en dehors de sa période de garde — 130 \$ - période de garde hebdomadaire — 65 \$ - période de garde de fin de semaine

• Allocation

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

Vêtements : 125 \$/année scolaire — brigadier

• Jours fériés payés

7 jours/année + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

15 jours/année — préposé au 911 télécommunications

N. B. — Le brigadier reçoit 3,2 % de son salaire normal en guise de paiement des jours fériés.

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
6 ans	4 sem.	taux normal
15 ans	5 sem.	taux normal
26 ans	6 sem.	taux normal

N. B. — Après 30 ans de service continu, le salarié a droit à une autre journée payée selon son taux normal pour chacune des années de service continu supplémentaires, jusqu'à un maximum de 4 jours.

BRIGADIER

Le brigadier reçoit, en guise de paiement des vacances annuelles, un pourcentage selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
moins de 5 ans	4 %
5 ans et plus	6 %

**La Ville de Québec
et
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de
Québec — FISA**

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de 20 semaines.

La salariée permanente qui a 1 an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme reçoit de l'employeur une indemnité complémentaire de maternité égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et l'indemnité qu'elle reçoit pendant les semaines de congé de maternité. Pendant les semaines de congé de maternité où la salariée permanente ne reçoit aucune prestation de maternité, soit 2 ou 5 semaines, l'employeur verse une indemnité égale à 90 % de son salaire normal brut habituel. L'admissibilité à ce bénéfice disparaît avec la cessation de l'emploi si celle-ci survient dans un délai de moins de 4 mois de la date du retour au travail, sauf pour des raisons majeures et imprévisibles.

Le congé de maternité se prend de façon continue. Toutefois, la salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant exige plus de soins hospitaliers en donnant un préavis minimum suffisant au Service.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

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

5. Congé parental

La personne salariée bénéficie d'un congé parental sans solde de 52 semaines continues.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Il existe une banque de congés de maladie.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

La contribution du salarié et de l'employeur est établie en fonction de son salaire normal de base, selon les modalités suivantes :

Date	Salarié		Employeur	
1 ^{er} janvier 2006	(5,5 %)	6,5 %	(5,5 %)	6,5 %
1 ^{er} janvier 2007		7,5 %		7,5 %
1 ^{er} janvier 2008		8,5 %		8,5 %
1 ^{er} janvier 2009		9,0 %		9,0 %

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (1 828)
1 870

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 1 221;
hommes: 649

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** soutien administratif

• **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006

• **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2010

• **Date de signature:** 28 mai 2009

• **Durée normale du travail:** 5 jours/sem., moyenne de 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Auxiliaire de bureau et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année
min.	23 070 \$ (22 618 \$)	23 531 \$	25 112 \$
max.	34 168 \$ (33 498 \$)	34 851 \$	36 658 \$

2. Acheteur principal et autres occupations, 345 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année
min.	38 946 \$ (38 182 \$)	39 725 \$	40 611 \$
max.	57 679 \$ (56 548 \$)	58 833 \$	60 101 \$

3. Premier technicien aux bâtiments et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année
min.	50 601 \$ (49 609 \$)	51 613 \$	52 427 \$
max.	74 940 \$ (73 471 \$)	76 439 \$	77 749 \$

N. B. — À compter du 1^{er} janvier 2010, il y a application d'une nouvelle structure salariale qui assure le maintien de l'équité salariale pour la durée de convention.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2008, le salarié reçoit un ajustement de salaire rétroactif qui équivaut à 2 % des gains applicables à l'année

2008, incluant les heures rémunérées et les indemnités versées par l'employeur à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail.

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 mai 2009, le salarié reçoit un ajustement de salaire rétroactif qui équivaut à 4,04 % des gains applicables pour cette période, incluant les heures rémunérées et les indemnités versées par l'employeur à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail.

Le salarié retraité ou les ayants droit du salarié décédé après le 31 décembre 2006 ont droit à ces rétroactivités.

Montant forfaitaire

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2007, le salarié reçoit un montant forfaitaire qui équivaut à 2 % des gains applicables à l'année 2007, incluant toutes les heures rémunérées et les indemnités versées par l'employeur à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail.

Le salarié retraité ou les ayants droit du salarié décédé après le 31 décembre 2006 ont droit au montant forfaitaire.

• Primes

Soir et nuit: (0,77 \$) 0,80 \$/heure 1^{er} janv. 2010
0,82 \$/heure
— entre 16 h et 8 h, sauf le salarié dont la journée normale se termine avant 18 h et/ou débute entre 6 h et 8 h

Samedi: (1,45 \$) 1,51 \$/heure 1^{er} janv. 2010
1,54 \$/heure

Dimanche: (2,56 \$) 2,66 \$/heure 1^{er} janv. 2010
2,72 \$/heure

N. B. — La prime accordée entre 16 h et 8 h s'ajoute à celle du samedi ou du dimanche selon le cas.

Disponibilité:

(1,03 \$) 1,49 \$/heure 1^{er} janv. 2010
1,52 \$/heure
— du lundi au vendredi

(1,23 \$) 1,78 \$/heure 1^{er} janv. 2010
1,82 \$/heure
— samedi et dimanche

Annulation: 18,75 \$/jour — salarié requis à l'avance de travailler le samedi, le dimanche ou un jour férié s'il est avisé de l'annulation de cette demande après qu'il ait complété sa journée de travail la veille.

Bonification [N]: le salarié a droit à 2 jours de salaire s'il s'absente 2 jours ou moins dans l'année pour cause de maladie.

Le salarié a droit à 1 jour de salaire s'il s'absente pour maladie plus de 2 jours jusqu'à un maximum de 5 jours dans l'année.

Cette prime est versée 1 fois/année dans les semaines qui suivent le 31 décembre.

(Ancienneté [R])

(Contraintes d'horaire [R])

• Allocation

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

• Jours fériés payés

14 jours/année

• Congés personnels

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit horaire qui correspond à une semaine normale de travail.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	112 heures	taux normal
3 ans	119 heures	taux normal
4 ans	140 heures	taux normal
10 ans	147 heures	taux normal
15 ans	154 heures	taux normal
16 ans	175 heures	taux normal
28 ans	210 heures	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Sur remise d'un préavis de départ, la salariée peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine avant la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit à un congé spécial pour des visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Durant ce congé, le salaire est maintenu à 100 %.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines. La salariée a droit à une indemnité qui équivaut à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base moyen des 20 semaines qui précèdent le début de son congé et la prestation hebdomadaire du RQAP à laquelle elle a droit, et ce, pour une durée de 3 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard 20 semaines après la date de l'événement. La salariée a droit à une indemnité qui équivaut à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base moyen des 20 semaines qui précèdent le début de son congé et la prestation hebdomadaire du RQAP à laquelle elle a droit, et ce, pour une durée maximale qui correspond aux 5 premières semaines de son congé.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé payé.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou encore par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de la naissance de l'enfant à raison de 1 jour/semaine.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE - RQAP

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de la naissance de son enfant une indemnité qui équivaut à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base moyen des 20 semaines qui précèdent le début de son congé et la prestation hebdomadaire du RQAP à laquelle elle a droit, et ce, pour chacune des 20 semaines du congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde.

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou encore par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de la naissance de l'enfant à raison de 1 jour/semaine.

3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

La salariée ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans du début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou encore par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date du début de congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine.

SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

L'employeur verse à la salariée ou au salarié qui a 1 an de service au moment de l'adoption une indemnité qui équivaut à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base moyen des 20 semaines qui précèdent le début de son congé et la prestation hebdomadaire du RQAP à laquelle elle ou il a droit, et ce, pour une durée maximale de 12 semaines. Cette indemnité est d'une durée maximale de 17 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps.

Si la mère et le père travaillent chez l'employeur, ils peuvent se répartir à leur gré les 12 ou 17 semaines, selon le cas, indemnisées par l'employeur.

4. Congé parental

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

La salariée ou le salarié peut prolonger son congé parental par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de la naissance de l'enfant ou du début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou encore par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur convient de maintenir un régime d'assurances collectives.

1. Assurance vie

DE BASE

Prime : payée entièrement par l'employeur

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du taux horaire brut normal pour les 20 premiers jours d'absence au cours d'une même année civile, par la suite 100 % du taux horaire brut normal pour une durée maximale de 26 semaines

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 70 % du salaire brut normal à la date du début de l'invalidité jusqu'à la fin de l'invalidité, 60 ans d'âge ou 30 ans de service

Début : après 26 semaines

3. Assurance maladie

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

4. Assurance annulation de voyage

Prime : payée entièrement par le salarié

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

10

**L'École de technologie supérieure (Montréal)
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 3187 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (321) 373
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 198; hommes : 175
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique, professionnel et métiers/services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2012
- **Date de signature :** 23 juin 2009

• **Durée normale du travail**

Bureau, technique et professionnel

7 heures/jour, 35 heures/sem.

Métiers/services

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

N. B. — Au cours des 10 semaines qui précèdent la fête du Travail, la durée de la semaine normale de travail est réduite de 3 heures sans réduction de salaire pour les salariés dont la durée de la semaine normale est de 35 heures et plus.

• **Salaires**

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis de bureau et commis magasinier

	1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure	/heure
éch. 1	16,93 \$ (16,68 \$)	17,27 \$
éch. 4	18,97 \$ (18,69 \$)	19,35 \$

2. Secrétaire et autres occupations, 46 salariés

	1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure	/heure
éch. 1	17,61 \$ (17,35 \$)	17,96 \$
éch. 5	20,31 \$ (20,01 \$)	20,72 \$

3. Technicien en informatique et technicien de l'application technologique et informatique

	1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,98 \$ (18,70 \$)	19,36 \$	19,36 \$
éch. 12	27,93 \$ (27,52 \$)	28,49 \$	éch. 15 31,38 \$

N. B. — Au 1^{er} juin 2009, une nouvelle structure salariale vise le groupe technique.

PROFESSIONNELS

1. Archiviste, bibliothécaire et autres occupations

	1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009
	/année	/année
éch. 1	38 247 \$ (37 682 \$)	39 012 \$
éch. 14	70 424 \$ (69 383 \$)	71 832 \$

2. Agent de recherche, agent de recrutement et autres occupations, 78 salariés

	1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009
	/année	/année
éch. 1	38 900 \$ (38 325 \$)	39 678 \$
éch. 14	73 750 \$ (72 660 \$)	75 225 \$

MÉTIER/SERVICES

1. Préposé à l'entretien général

	1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure	/heure
éch. 1	16,93 \$ (16,68 \$)	17,27 \$
éch. 4	18,97 \$ (18,69 \$)	19,35 \$

2. Agent de sécurité, 9 salariés

	1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure	/heure
éch. 1	17,61 \$ (17,35 \$)	17,96 \$
éch. 5	20,31 \$ (20,01 \$)	20,72 \$

3. Mécanicien d'entretien, menuisier ébéniste et maître serrurier

	1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009
	/heure	/heure
éch. 1	20,31 \$ (20,01 \$)	20,72 \$
éch. 9	25,73 \$ (25,35 \$)	26,24 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
1,5 %	2 %	2 %	2 %

Au 1^{er} avril 2012, les échelles salariales seront majorées conformément aux paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux salariés des secteurs public et parapublic.

Rétroactivité

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

• **Primes**

Soir: (0,62 \$) 0,67 \$/heure*

— salarié dont la moitié et plus de ses heures normales de travail se situent entre 15 h et 24 h

Nuit:

Ancienneté	Prime
moins de 5 ans	11 % du taux horaire
5 ans à 9 ans	12 % du taux horaire
10 ans et plus	14 % du taux horaire

— salarié dont la moitié et plus de ses heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

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

Responsabilité:

(0,83 \$) 0,92 \$/heure* — salarié du groupe métiers et services agissant de façon continue et régulière ou de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,83 \$) 0,92 \$/heure* — technicien de classe II dirigeant de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe

(1 810 \$) 1 988 \$/année* — professionnel dirigeant de façon continue et régulière le travail de professionnels

5 % du taux de salaire normal — professionnel dirigeant de façon continue et régulière au moins 4 professionnels

Samedi: 25 % du taux normal

Dimanche: 50 % du taux normal

* Ces primes seront majorées de 2 % les 1^{er} avril 2009, 2010 et 2011. Le 1^{er} avril 2012, elles seront majorées conformément aux paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux salariés des secteurs public et parapublic.

• Allocations

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

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur — (homme de métier, préposé à l'entretien général **R**) salarié affecté à la réception des marchandises

Lunettes de sécurité de prescription **N :** 1 paire/année

• Jours fériés payés

15 jours/année

• Congés personnels

Maximum de 2 jours payés/année pour une raison valable — salarié permanent

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui subit une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qui n'a pas complété 20 semaines de service et la salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde ont également droit à ce congé.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui s'y rattachent.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit à un maximum de 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

Si la salariée ne se prévaut pas de ce congé, elle peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée qui a complété 20 semaines de service a droit, pour chacune des 21 semaines de son congé de maternité, à 93 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée à plein temps qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal pour une durée de 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire normal durant 12 semaines. Si elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

2. Congé de naissance

Le salarié a droit à un maximum de 10 jours payés. L'un des 10 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse intervenue à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'au plus 5 semaines consécutives sans solde.

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

Sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Le salarié peut prolonger son congé par un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

Si le salarié ne se prévaut pas de ce congé, il peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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 d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, le congé est simultané à la période de versement des prestations et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP. Pour la salariée ou le salarié non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent au moment d'une adoption internationale.

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines et la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ont droit à 5 jours ouvrables dont les 2 premiers sont payés.

**Le Collège Durocher Saint-Lambert
et
L'Association des enseignantes et enseignants du
Collège Durocher Saint-Lambert – (AEECDSL-CSQ)**

Pour chaque semaine de congé prévu, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP.

La salariée ou le salarié non admissible au RQAP qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire normal.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient sur demande écrite un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. Ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée ou le salarié a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

Si la salariée ou le salarié ne se prévaut pas de ce congé, elle ou il peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours non cumulatifs. Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit annuel est alloué comme suit:

Période d'embauche	Crédit
1 ^{er} juin au 30 septembre	10 jours
1 ^{er} octobre au 31 janvier	7 jours
1 ^{er} février au 31 mai	3 jours

Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de 2 jours. Le salarié est rémunéré à son taux de salaire normal durant ce délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit de congés de maladie.

À compter de la 3^e journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la 10^e journée ouvrable inclusivement, le salarié reçoit son salaire normal.

Le salarié reçoit 85 % de son salaire normal à compter de la 11^e journée ouvrable d'invalidité jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire.

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

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (121) 132
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 89; hommes: 43
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** enseignant
- **Échéance de la convention précédente:** 29 juin 2008
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2013
- **Date de signature:** 1^{er} juin 2009
- **Durée normale du travail:** variable

• Salaires

1. Enseignant qui a 17 ans ou moins de scolarité, 56 salariés

	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/année	/année
éch. 1	35 757 \$ (35 056 \$)	36 472 \$
éch. 17	68 973 \$ (67 621 \$)	70 352 \$

2. Enseignant à temps complet qui a 19 ans de scolarité et plus avec doctorat de 3^e cycle (20 ans)

	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
	/année	/année
éch. 1	49 357 \$ (48 389 \$)	50 344 \$
éch. 15	72 391 \$ (70 972 \$)	73 839 \$

Augmentation générale

1^{er} avril 2009

2 %

• Primes

Groupe d'élèves: (1 \$) 1,20 \$/période de 60 minutes/élève supplémentaire — si le nombre d'élèves dans un groupe dépasse 34

• Allocation

Matériel didactique et spécialisé: 25 \$/année

• 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.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Le salarié, dont la conjointe décède, se voit transférer ce qui reste des 20 semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical. Toutefois, le congé ne peut se prolonger au-delà de la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé et celui de son enfant l'exigent a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

La salariée a droit à un congé sans solde jusqu'à un maximum de 12 périodes pour des visites liées à sa grossesse, effectuées chez un professionnel de la santé ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

La salariée qui a complété 20 semaines de service a droit, durant les semaines où elle reçoit des prestations de maternité en vertu du RQAP, à une indemnité complémentaire de l'employeur calculée comme suit : le salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation du RQAP reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de 7 % de 1/200^e du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Durant les semaines suivantes qui sont non couvertes par les prestations de maternité de l'une ou l'autre des options prévues au RQAP, l'employeur verse à la salariée une indemnité calculée comme suit : le salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200^e du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses autres employeurs.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité, et ce, durant 10 semaines, calculée comme suit : le salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200^e du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi ou d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité, et ce, durant 10 semaines, calculée comme suit : le salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200^e du prorata du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail, à la condition qu'elle ne soit pas admissible aux prestations d'assurance emploi ou d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

Le salarié qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de naissance de la durée indiquée au certificat médical.

3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption de 10 semaines a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

La salariée ou le salarié qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé d'adoption de la durée indiquée au certificat médical.

SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié qui a complété 20 semaines de service a droit, durant les semaines où elle ou il reçoit des prestations en vertu du RQAP, à une indemnité complémentaire de l'employeur calculée comme suit : le salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée ou le salarié si elle ou il avait été au travail, réduit du montant de la prestation du RQAP reçue ou qu'elle ou il pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de 7 % de 1/200^e du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Durant les semaines suivantes qui sont non couvertes par les prestations de l'une ou l'autre des options prévues au RQAP, l'employeur verse à la salariée ou au salarié une indemnité calculée comme suit : le salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée ou le salarié si elle ou il avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200^e du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Le total des montants reçus par la salariée ou le salarié durant son congé d'adoption, en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses autres employeurs.

SALARIÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité, et ce, durant 10 semaines, calculée comme suit : le versement de salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée ou le salarié si elle ou il avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200^e du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu

durant ces semaines si elle ou il ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi ou d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée ou le salarié à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité, et ce, durant 10 semaines, calculée comme suit : le versement de salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée ou le salarié si elle ou il avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200^e du prorata du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle ou il aurait dû être au travail, à la condition qu'elle ou il ne soit pas admissible aux prestations d'assurance emploi ou d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

4. Congé parental

La salariée ou le salarié qui désire se prévaloir d'un congé parental sans solde à la suite de son congé de maternité, de naissance ou d'adoption de 10 semaines bénéficie de ce congé pour une durée maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant, comprenant une assurance vie, une assurance soins dentaires ainsi qu'une assurance maladie, est maintenu en vigueur.

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

L'assurance invalidité est à la charge complète de l'enseignant afin que les prestations de ce régime soient non imposables.

1. Congés de maladie

Au début de chaque année d'engagement, le Collège créditée à tout enseignant à temps complet et à son emploi et couvert par le présent article 6 jours de congé de maladie. Les jours ou les heures ainsi accordés sont non monnayables et cumulatifs jusqu'à un maximum de 35 jours. Les absences sont comptabilisées en heures. Pour la conversion des heures en jours, 3,8 heures équivalent à un jour ouvrable.

Dans le cas d'un enseignant régulier à temps partiel, le nombre de jours ou d'heures crédités prévus à la présente clause est calculé au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un enseignant à temps complet.

Lorsque le maximum de 35 jours ou de 133 heures cumulables est atteint, 100 % des congés de maladie qui excède le maximum sont monnayables, au 30 juin de chaque année, à raison de 1/200^e du salaire annuel de l'enseignant/jour. Dans le cas d'un enseignant à temps partiel, le nombre de jours ou d'heures crédités prévus est calculé au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un enseignant à temps complet.

2. Congé personnel

1 jour/année d'engagement.

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Hôtel des Seigneurs (Saint-Hyacinthe) Silverbirch 13 Société en commandite et

Le Syndicat des travailleurs-euses de l'Hôtel des Seigneurs de Saint-Hyacinthe — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (257) 273
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 152; hommes : 121
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2012
- **Date de signature :** 15 juin 2009
- **Durée normale du travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé au bar/service/banquet et préposé au service/salle à manger, 66 salariés

1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012
/heure 8,240 \$ (8,000 \$)	/heure 8,690 \$	/heure 9,051 \$	/heure 9,232 \$

2. Premier cuisinier/cuisine

1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012
/heure 15,991 \$ (15,525 \$)	/heure 16,673 \$	/heure 17,274 \$	/heure 17,619 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 85 % du salaire de sa classification pendant les 2 000 premières heures jusqu'à un maximum de 12 mois de service. Par la suite, il reçoit le taux de salaire de sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012
3 %	3 %	3 %	2 %

Ajustements

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012
0,10 \$/heure	0,10 \$/heure	0,10 \$/heure	0,10 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 31 décembre 2008 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures normales et supplémentaires payées du 1^{er} janvier 2009 au 15 juin 2009. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 15 juin 2009.

- **(Indemnité de vie chère R)**

- **Primes**

Manutention de bagages: 1,50\$/client à l'entrée et 1,50\$/client à la sortie dans les cas de « tours » — équipier, lorsque ces montants sont négociés et compris dans le contrat

Livraison aux chambres:

1,50\$/livraison d'une « attention spéciale nourriture et boisson » — commis débarrasseur sur les lieux de travail

1,50\$/livraison — équipier sur les lieux de travail pour tout autre service aux chambres, à l'exclusion d'une « attention spéciale nourriture et boisson », lorsque ces montants sont négociés avec le client

Pourboires:

15 % ajouté à la facture de tout groupe organisé par l'employeur et servi à la salle à manger et N au Pub, à l'exception des forfaits des banquets — serveur

15 % ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus faite à l'avance — salarié qui a effectué le service pour un repas en salle à manger

(10 %) 12,5 % de frais de service dans les cas de fonctions promotionnelles ou sur les factures de personnel de la direction — salarié qui a effectué le service

13,5 % du montant total nourriture et boisson avant les taxes sur la facture — équipier

SERVICE DES BANQUETS

10,50 % du montant total nourriture et boisson avant les taxes sur la facture, 10,75 % au 1^{er} janvier 2010 et 11 % au 1^{er} janvier 2011 — serveur/Service des banquets

13,50 % du montant total nourriture et boisson avant les taxes sur la facture — équipier/Service des banquets

Cantine N: 2 \$/heure

- **Allocations**

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

Uniformes: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Bottes ou souliers de sécurité: 60 \$/année ^{1^{er} juin 2010} / 70 \$/année — salarié à plein temps de la maintenance et de la sécurité

Souliers de sécurité: 1 paire/année — salarié à plein temps de la cuisine

60 \$/année à compter du 1^{er} juin 2010 — préposé aux chambres, buanderie et entretien général à plein temps N

Outils brisés: coût de remplacement jusqu'à concurrence de 40 \$/année — salarié de maintenance à plein temps

Couteaux brisés: coût de remplacement jusqu'à concurrence de 40 \$/année — salarié de cuisine à plein temps

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année — salarié à plein temps

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1^{er} juin 2011		
1 an	1	2 sem. 4 %
4 ans	4	3 sem. 6 %
9 ans	9	4 sem. 8 %
18 ans	16	5 sem. 10 %
30 ans	25	6 sem. 12 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé débute à la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte dans le calcul de la période maximale de 18 semaines consécutives. Le congé de maternité ne peut débuter qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé de paternité

Le salarié bénéficie d'au plus 5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

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 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 avec quelques modifications.

Prime: payée dans une proportion de (50 %) 55 % par l'employeur et (50 %) 45 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié à plein temps a droit à une banque de 5 jours payés non cumulatifs. Le salarié a droit au paiement de ses jours de maladie à compter de la 2^e journée consécutive d'absence et sur présentation d'une attestation médicale.

À compter du 1^{er} janvier 2010, le salarié aura droit à une banque de 6 jours payés non cumulatifs. Les 2 premiers jours utilisés dans l'année seront payés dès la 1^{re} journée d'absence. Les 4 autres journées seront payées à compter de la 2^e journée consécutive d'absence sur présentation d'une attestation médicale. Si les 2 premiers jours ne sont pas utilisés dans l'année, ils seront remboursés jusqu'à concurrence de la valeur d'une USQ/jour.

À compter du 1^{er} janvier 2012, le salarié aura droit à une banque de 8 jours payés non cumulatifs. Les 4 premiers jours utilisés dans l'année seront payés dès la 1^{re} journée d'absence. Les 4 autres journées seront payées à compter de la 2^e journée consécutive d'absence sur présentation d'une attestation médicale. Si les 4 premiers jours ne sont pas utilisés dans l'année, ils seront remboursés jusqu'à concurrence de la valeur d'une USQ/jour.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 2 % du salaire horaire normal du salarié, incluant les heures supplémentaires, auquel sont ajoutés les pourboires, soit 2,25 % au 1^{er} juillet 2009, 2,5 % au 1^{er} juillet 2010, 2,75 % au 1^{er} juillet 2011 et 3 % au

1^{er} juillet 2012; le salarié verse un minimum de 2 % de son salaire horaire normal, incluant les heures supplémentaires, auquel sont ajoutés les pourboires, soit 2,25 % au 1^{er} juillet 2009, 2,5 % au 1^{er} juillet 2010, 2,75 % au 1^{er} juillet 2011 et 3 % au 1^{er} juillet 2012.

Les montants sont versés dans un régime de retraite simplifié Bâtirente.

Le salarié qui a 55 ans d'âge et plus et un facteur âge + année de service qui équivaut à 75 et plus a droit à une allocation de 1 000 \$/année de service jusqu'à un maximum de 4 000 \$. La contribution de l'employeur ne peut cependant excéder 8 000 \$/année, soit un maximum de 2 salariés admissibles/année pour les années 2009 à 2012.

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