

# Information statistique sur le travail

*Information statistique tirée du système de collecte  
de données du ministère du Travail du Québec*

## **Les ententes négociées**

Résumés de conventions collectives par secteur d'activité signées  
ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés .....2

Notes techniques et crédits .....16

# 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 (2010-04-30).*

**Avertissement** — Il est important de préciser que toutes les conventions collectives de 50 salariés ou plus déposées récemment au ministère du Travail ne font pas nécessairement l'objet de résumés.

À noter également que les résumés publiés peuvent parfois s'écarter du texte original des conventions. Le ministère du Travail, dans un souci constant de véhiculer des informations justes et, en même temps, bien rédigées sur les conventions, procède de manière systématique à la révision linguistique des résumés choisis pour publication. Il espère, ce faisant, contribuer à l'amélioration constante de la langue utilisée à la source par les rédacteurs des textes des conventions. Notez cependant que les appellations officielles des employeurs et des syndicats ne changent pas.

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Kraft Canada inc. (Montréal)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 350 – FAT-COI-CTC-FTQ	1	4
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
Formules d'affaires DATA (Granby) Compagnie du groupe DATA	Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 555M – FTQ	2	4
Datamark Systems inc. (LaSalle)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 – FTQ	3	5
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Fabnor inc. (Sept-Îles)	Le Syndicat des métallos, section locale 7075-15 – FTQ – CTC	4	6
<b>MACHINERIE (sauf électrique)</b>			
Lar Machinerie inc. (Métabetchouan – Lac-à-la-Croix)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 1983 – FTQ	5	7

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>COMMERCE DE GROS</b>			
<b>Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac</b>			
Cargill Limitée (Chambly)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 – FTQ	6	8
<b>COMMERCE DE DÉTAIL</b>			
<b>Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Alimentation Christian Verreault inc., IGA (La Baie)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de IGA La Baie – CSN	7	10
La Société des alcools du Québec	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535, STSAQ – FTQ	8	12
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Québec	L'Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec	9	14
NOTES TECHNIQUES .....			16

**Kraft Canada inc. (Montréal)**  
**et**  
**Le Syndicat international des travailleurs et travail-**  
**leuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meune-**  
**rie, section locale 350 — FAT-COI-CTC-FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (450) 413
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 175; hommes: 238
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013
- **Date de signature:** 16 juillet 2009
- **Durée normale du travail:** 8 heures/jour, 5 jours/sem.

• **Salaires**

1. Aide général, emballer et autres occupations

1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
/heure 21,80 \$ (21,30 \$)	/heure 22,30 \$	/heure 22,80 \$	/heure 23,35 \$

2. Technicien-ligne #1, technicien-emballage et autres occupations, 235 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
/heure 22,32 \$ (21,82 \$)	/heure 22,82 \$	/heure 23,32 \$	/heure 23,87 \$

3. Chef de groupe

1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
/heure 22,82 \$ (21,55 \$)	/heure 23,32 \$	/heure 23,82 \$	/heure 24,37 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 2 \$/heure de moins que le taux de sa classification et ce taux est augmenté de 1 \$/heure tous les 6 mois civils jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximal de sa classification.

Restructuration de l'échelle salariale.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
variable	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

• **Primes**

**Nuit:** 0,50 \$/heure travaillée — si la majorité des heures se situent entre 16 h et 7 h

**Dimanche et jour férié:** 1,50 \$/heure — pétrisseur

**Entraînement:** 0,50 \$/heure — salarié responsable de donner l'entraînement à un autre dans une classification où l'entraînement est requis

• **Allocations**

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

**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
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
18 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de naissance**

2 jours payés.

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés.

**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. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

**Formules d'affaires DATA (Granby)**

**Compagnie du groupe DATA**

**et**

**Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 555M — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (98) 91
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 21; hommes: 70
- **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 :** 24 juillet 2009

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

#### Camionneur

8 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

#### 1. Aides supplémentaires

**1<sup>er</sup> mai 2009**   **1<sup>er</sup> mai 2010**   **1<sup>er</sup> nov. 2010**   **1<sup>er</sup> mai 2011**

	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	11,14 \$ (11,14 \$)	11,23 \$	11,31 \$	11,57 \$
max.	14,57 \$ (14,57 \$)	14,79 \$	14,79 \$	15,46 \$

#### 1<sup>er</sup> nov. 2011

/heure  
11,82 \$  
15,46 \$

#### 2. Presse, assemblage et mécanique, 29 salariés

**1<sup>er</sup> mai 2009**   **1<sup>er</sup> mai 2010**   **1<sup>er</sup> nov. 2010**   **1<sup>er</sup> mai 2011**

	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	12,39 \$ (12,39 \$)	12,48 \$	12,57 \$	12,86 \$
max.	24,77 \$ (24,77 \$)	25,14 \$	25,14 \$	26,28 \$

#### 1<sup>er</sup> nov. 2011

/heure  
13,14 \$  
26,28 \$

N. B. — Certaines occupations bénéficient d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

#### Augmentation générale\*

**1<sup>er</sup> mai 2010**   **1<sup>er</sup> mai 2011**

1,5 %   2 %

#### Ajustement

Tous les salariés, sauf les camionneurs   **1<sup>er</sup> mai 2011**  
2,5 %

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

- **Primes**

**Soir :** 0,95 \$/heure

**Nuit :** 1,30 \$/heure

**Chef d'équipe** **N**: 1 \$/heure

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** 100 \$/année

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/année   **1<sup>er</sup> mai 2010**  
11 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
2 ans	2 sem.	5,0 %
4 ans	2 sem.	6,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
6 ans	3 sem.	6,5 %
8 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	8,5 %
18 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	5 sem.	11,0 %
28 ans	6 sem.	12,0 %

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe payé par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %.

#### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 7 % du salaire de base du salarié.

3

#### Datamark Systems inc. (LaSalle)

et

**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — imprimerie, édition et industries connexes

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (187) 145

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 17 % ; hommes : 83 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2009

- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2010

- **Date de signature :** 19 mai 2009 — mémoire d'entente

- **Durée normale du travail :** 5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

- **Salaires**

1. Concierge, aide général et autres occupations

**1<sup>er</sup> mai 2009**

/heure  
13,85 \$  
(13,85 \$)

2. Mécanicien, assembleuse et autres occupations, 48 salariés

**1<sup>er</sup> mai 2009**

/heure  
24,38 \$  
(24,38 \$)

3. Presses formules d'affaires 6 couleurs et plus, presse « flexo » 6 couleurs et plus et autres occupations

**1<sup>er</sup> mai 2009**

/heure  
27,05 \$  
(27,05 \$)

• **Primes**

**Soir:** 0,90 \$/heure

**Nuit:** 1,20 \$/heure

**Formation:** 10 % du salaire normal

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité:** 100 \$/année ou 200 \$/2 ans

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

**Vêtements et équipement de sécurité:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Outils:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

N. B. — Le salarié qui a de 15 ans à 19 ans de service continu au 30 avril peut prendre une 5<sup>e</sup> semaine de vacances sans solde.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de naissance**

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

**3. Congé de paternité**

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

**4. Congé d'adoption**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**1. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation: l'employeur paie un pourcentage égal à celui investi par le salarié jusqu'à un maximum de 3 % du salaire du salarié s'il possède moins de 10 ans d'ancienneté, 4 % pour le salarié qui possède plus de 10 ans d'ancienneté.

De plus, l'employeur verse au Fonds de solidarité de la FTQ un montant de 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié jusqu'à une contribution maximale annuelle de 1 % du salaire du salarié si ce dernier participe au régime de retraite.

**4**

**Fabnor inc. (Sept-Îles)**

et

**Le Syndicat des métallos, section locale 7075-15**  
— FTQ-CTC

• **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:** (70) 120

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femme: 1; hommes: 119

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2009

• **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2014

• **Date de signature:** 6 juillet 2009

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

**Équipe de nuit**

8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commissionnaire journalier

	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
début	/heure 14,30 \$ (13,94 \$)	/heure 14,61 \$	/heure 14,92 \$	/heure 15,18 \$
après 2 ans	17,01 \$ (16,65 \$)	17,32 \$	17,63 \$	17,89 \$

**1<sup>er</sup> avril 2013**

/heure  
15,45 \$  
18,16 \$

## 2. Soudeurs et autres occupations, 50 % des salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	20,30 \$ (19,78 \$)	20,77 \$	21,24 \$	21,66 \$
après 5 ans	22,59 \$ (22,07 \$)	23,06 \$	23,53 \$	23,95 \$

### 1<sup>er</sup> avril 2013

/heure  
22,08 \$  
24,37 \$

## 3. Assembleur spécialiste, échelon 4

	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
	24,00 \$ (23,45 \$)	24,50 \$	25,00 \$	25,45 \$

### 1<sup>er</sup> avril 2013

/heure  
25,90 \$

### Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
	variable	variable	variable	variable
<b>1<sup>er</sup> avril 2013</b>	variable			

### • Primes

**Nuit:** (0,40 \$) 0,50 \$/heure

**Dimanche** **N**: 2,50 \$/heure — entre minuit le samedi et minuit le dimanche

**Chef d'équipe:** (1 \$) 1,25 \$/heure

### Expérience:

Le salarié qui occupe la classe supérieure dans chaque métier ainsi que le salarié en progression qui obtient cette classe ont droit à un montant supplémentaire cumulatif à titre de prime d'expérience selon ce qui suit:

	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012	1 <sup>er</sup> oct. 2013	1 <sup>er</sup> oct. 2014
	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

N. B. — La prime d'expérience est aussi accordée au salarié qui cumule plus de 10 ans de service et qui a terminé sa progression automatique d'une classe à l'autre. Dans ce cas, la prime est versée à partir de la première semaine complète du mois suivant son 10<sup>e</sup> anniversaire de service.

### • Allocations

**Vêtements et équipement de sécurité:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

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

**Lunettes de prescription:** fournies par l'employeur lorsque c'est requis — salarié permanent

### • Jours fériés payés

11 jours/année — salarié permanent

### • Congé mobile

1 jour/année — salarié permanent

### • Congés annuels payés

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

### • Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses congés annuels payés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 20 décembre et entre le 15 janvier et le 15 avril a droit à un boni de vacances annuelles de (75 \$) 80 \$/semaine de vacances accordée.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Il existe une assurance groupe incluant, entre autres, une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie.

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

N. B. — Les salariés ont jusqu'au 1<sup>er</sup> mai de chaque année pour changer de régime d'assurance groupe et choisir une autre compagnie d'assurances. Cependant, il est entendu que de tels changements ne doivent pas encourir de coûts supplémentaires pour la participation de l'employeur.

#### 1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse un montant équivalant à la contribution du salarié jusqu'à un maximum de (0,45 \$) 0,50 \$/heure travaillée, 0,55 \$/heure travaillée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, et ce, dans le REER collectif du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

## 5

**Lar Machinerie inc. (Métabetchouan - Lac-à-la-Croix) et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 1983 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – machinerie sauf électronique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (163) 158
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 5; hommes: 153
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2012
- **Date de signature:** 7 juillet 2009
- **Durée normale du travail**  
8, 10 ou 12 heures/jour, 40 heures/sem.

## Salarié de bureau

5 jours/sem., 37 heures/sem.

### • Salaires

#### HORS BUREAU

##### 1. Journalier/concierge

	1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011
	/heure	/heure	/heure
min.	13,77 \$ (13,37 \$)	14,17 \$	14,57 \$
max.	18,29 \$ (17,89 \$)	18,69 \$	19,09 \$

##### 2. Machiniste, soudeur fabricant et autres occupations, 130 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011
	/heure	/heure	/heure
min.	15,41 \$ (15,01 \$)	15,81 \$	16,21 \$
max.	20,34 \$ (19,94 \$)	20,74 \$	21,14 \$

#### BUREAU

##### 1. Réceptionniste, commis de bureau et technicienne de bureau

	1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011
	/heure	/heure	/heure
min.	14,59 \$ (14,19 \$)	14,99 \$	15,39 \$
max.	19,52 \$ (19,12 \$)	19,92 \$	20,32 \$

##### 2. Inspecteur qualité, commis comptable et autres occupations, 5 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011
	/heure	/heure	/heure
min.	15,41 \$ (15,01 \$)	15,81 \$	16,21 \$
max.	20,34 \$ (19,94 \$)	20,74 \$	21,14 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

### • Primes

**Soir:** (0,60 \$) 0,70 \$/heure — entre 15 h 15 et 24 h

**Nuit:** (0,80 \$) 0,90 \$/heure\* — entre 0 h et 7 h

\* Cette prime ne s'applique pas à la dernière heure du quart de travail de l'horaire 4/10; pour cette dernière heure le salarié reçoit une prime de 0,60 \$/heure.

**Responsable de département:** 2 \$/heure

**Responsable des travaux:** 2 \$/heure

**Salarié désigné:** 1 \$/heure — salarié assigné à diriger un groupe d'au moins 2 autres salariés

**Opération continue:** 0,60 \$/heure

**Opérateur de la fraiseuse planeuse 55 pieds:** 0,60 \$/heure

**Opération de l'arc submergé SAW:** prime qui équivaut à 2 classes — journalier

#### Garde:

0,75 \$/heure — salarié qui est muni d'un téléavertisseur  
60 \$/semaine — salarié qui assume une garde 7 jours/7

### • Allocations

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

**Couvre-tout:** 3 couvre-tout — salarié permanent

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

**Gants:** 1 paire fournie et remplacement au besoin

### • Jours fériés payés

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

10 jours/année — salarié qui a 2 ans d'ancienneté

11 jours/année — salarié qui a 3 ans d'ancienneté et plus

### • Congés mobiles

Le salarié a droit aux congés suivants:

Années de service	Durée maximale
1 an	32 heures/année
2 ans et plus	(40) 48 heures/année

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

Les congés sont accordés conformément aux dispositions du Régime québécois d'assurance parentale RQAP et de la Loi sur les normes du travail.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie.

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

#### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit au paiement d'un jour au taux de salaire normal lorsqu'il est utilisé pour combler le délai de carence de l'assurance emploi.

Ce jour est non monnayable s'il n'est pas utilisé.

#### 2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse (0,30 \$) 0,35 \$/heure travaillée /salarié permanent; la participation au régime est obligatoire et la cotisation du salarié est au moins la même que celle de l'employeur.

## 6

**Cargill Limitée (Chambly)**  
et

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

• **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros — produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (500) 421
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 60 %; hommes: 40 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 22 février 2009
- **Échéance de la présente convention:** 22 février 2014
- **Date de signature:** 16 juillet 2009
- **Durée normale du travail:** 4 ou 5 jours/sem., 40 heure /sem.
- **Salaires**

1. Général, production et emballage, 150 salariés

	22 févr. 2009	22 févr. 2010	22 févr. 2011	22 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	10,98 \$	11,28 \$	11,58 \$	11,88 \$
après 36 mois	14,17 \$	14,47 \$	14,77 \$	15,07 \$

#### 22 févr. 2013

/heure  
12,18 \$  
15,37 \$

2. Boucher

	22 févr. 2009	22 févr. 2010	22 févr. 2011	22 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	11,69 \$	11,99 \$	12,29 \$	12,59 \$
après 36 mois	16,61 \$	16,91 \$	17,21 \$	17,51 \$

#### 22 févr. 2013

/heure  
12,89 \$  
17,81 \$

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

### Augmentation générale

22 févr. 2009\* 22 févr. 2010 22 févr. 2011 22 févr. 2012 22 févr. 2013

0,40 \$/heure 0,30 \$/heure 0,30 \$/heure 0,30 \$/heure 0,30 \$/heure

\*Applicable aux classes 1, 2 et 4.

### Rétroactivité

À compter du 16 juillet 2009, le salarié des classes 1, 2 et 4 en progression salariale ou au maximum de l'échelle a droit à 0,40 \$/heure d'augmentation rétroactive au 22 février 2009.

À compter du 16 juillet 2009, le salarié qui intègre la nouvelle classe 3 et qui n'a pas atteint le taux maximum de son ancienne classification est intégré à la nouvelle échelle rétroactivement au 22 février 2009 à un taux qui lui garantit minimalement 0,70 \$/heure par rapport à son taux actuel.

### Boni de signature

L'employeur verse à chaque salarié à l'emploi le 16 juillet 2009 un montant de 100 \$ en guise de boni de signature. Le paiement est effectué dans les 15 jours suivant le 16 juillet 2009.

- **Primes**

**Soir:** 0,80 \$/heure — entre (11 h) 12 h 30 et (23 h) 0 h 30

**Nuit:** 0,90 \$/heure — entre 21 h et 9 h

**Formateur** **N**: 1,25 \$/heure

**Boni de Noël:** à la deuxième période de paie du mois de décembre de chaque année, le salarié a droit à un boni de Noël qui équivaut à 2 % du salaire total gagné entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours

- **Allocations**

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

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

**Outils:** fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés mobiles** **N**

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2010, le salarié permanent a droit à des congés mobiles selon le tableau suivant:

Heures travaillées	Congés mobiles
250 heures	1 jour
500 heures	2 jours
750 heures	3 jours
1 000 heures	4 jours
1 500 heures et plus	5 jours

Les jours non utilisés et non payés au 31 décembre de chaque année sont payés le ou vers le 3<sup>e</sup> jeudi de mai de l'année suivante au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

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

#### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

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

#### 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant 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 par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %

#### 1. Assurance vie

Indemnité:

— salarié: 25 000 \$ à 50 000 \$ au choix du salarié

#### 2. Congés de maladie ou occasionnels

À compter du 30 janvier 2010, le salarié permanent a droit à des congés occasionnels selon le tableau suivant:

Heures travaillées	Congés occasionnels
250 heures	8 heures
500 heures	16 heures
750 heures	24 heures
1 000 heures	40 heures
1 500 heures et plus	56 heures

Les heures non utilisées ou non payées sont payées le ou vers le 1<sup>er</sup> mars de chaque année au taux de salaire normal en vigueur au moment du paiement.

#### 3. Soins dentaires

Prime: l'employeur verse (0,17 \$) 0,21 \$/heure travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

#### 4. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation: (80 %) 70 % du salaire basé sur la moyenne des heures calculées au 1<sup>er</sup> janvier ou au 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours, et ce, pour les 15 premières semaines d'invalidité jusqu'à un maximum de 600 \$/semaine.

Début: 1<sup>er</sup> jour, accident; 6<sup>e</sup> jour, maladie

##### LONGUE DURÉE

Prestation: (70 %) 65 % du salaire basé sur la moyenne des heures calculées au 1<sup>er</sup> janvier ou au 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans, et ce, jusqu'à un maximum de 1 800 \$/mois.

Début: après les prestations de courte durée

#### 5. Soins oculaires

Frais assurés: remboursement des frais encourus pour une protection familiale jusqu'à un maximum de 110 \$/période de 24 mois.

#### 6. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse un montant de 0,65 \$/heure travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

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

Le ou vers le 1<sup>er</sup> février de chaque année, l'employeur verse un montant à chaque salarié permanent dans un REER individuel ou dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec selon le tableau suivant:

Heures travaillées	Montant
500 heures	100 \$
1 000 heures	250 \$
1 500 heures et plus	500 \$

## 7

### Alimentation Christian Verreault inc., IGA (La Baie) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de IGA La Baie — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (70) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 67 %; hommes: 33 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 21 juin 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 22 juillet 2009
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/jour, 39 heures/sem.
- **Temps partiel à disponibilité complète**  
4 à 10 heures/jour, 39 heures ou moins/sem.
- **Salaires**
  1. Caissière et commis, 103 salariés

	20 juill. 2009	1 <sup>er</sup> mai 2010	20 juill. 2010	20 janv. 2011
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min. 9,25 \$ (9,25 \$)	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
max. 12,38 \$ <sup>2</sup> (12,02 \$) <sup>1</sup>	12,38 \$ <sup>2</sup>	12,56 \$ <sup>3</sup>	12,75 \$ <sup>3</sup>	

	20 juill. 2011	20 janv. 2012	20 juill. 2012	20 janv. 2013
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
12,94 \$ <sup>4</sup>	13,13 \$ <sup>4</sup>	13,32 \$ <sup>3</sup>	13,52 \$ <sup>3</sup>	

	20 juill. 2013	20 janv. 2014	20 juill. 2014
/heure	/heure	/heure	/heure
9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
13,73 \$ <sup>5</sup>	13,93 \$ <sup>5</sup>	13,93 \$ <sup>6</sup>	

    1. Après 9 350 heures.
    2. Après 9 000 heures.
    3. Après 9 750 heures.
    4. Après 9 100 heures.
    5. Après 9 600 heures.
    6. Après 8 000 heures.

## 2. Boucher

**20 juill. 2009 1<sup>er</sup> mai 2010 20 juill. 2010 20 janv. 2011**

	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,75 \$ (9,75 \$)	10,25 \$	10,25 \$	10,25 \$
max.	14,46 \$ <sup>2</sup> (14,04 \$) <sup>1</sup>	14,46 \$ <sup>2</sup>	14,68 \$ <sup>3</sup>	14,89 \$ <sup>3</sup>

**20 juill. 2011 20 janv. 2012 20 juill. 2012 20 janv. 2013**

	/heure	/heure	/heure	/heure
	10,25 \$	10,25 \$	10,25 \$	10,25 \$
	15,12 \$ <sup>4</sup>	15,34 \$ <sup>4</sup>	15,57 \$ <sup>3</sup>	15,80 \$ <sup>3</sup>

**20 juill. 2013 20 janv. 2014 20 juill. 2014**

	/heure	/heure	/heure
	10,25 \$	10,25 \$	10,25 \$
	16,04 \$ <sup>5</sup>	16,28 \$ <sup>5</sup>	16,28 \$ <sup>6</sup>

1. Après 8 500 heures.
2. Après 9 000 heures.
3. Après 9 750 heures.
4. Après 9 100 heures.
5. Après 9 600 heures.
6. Après 8 000 heures.

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

### Augmentation générale\*

**20 juill. 2010 20 janv. 2011 20 juill. 2011 20 janv. 2012**

1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %
-------	-------	-------	-------

**20 juill. 2012 20 janv. 2013 20 juill. 2013 20 janv. 2014**

1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %
-------	-------	-------	-------

\*Applicable au taux maximum de l'échelle salariale.

### Rétroactivité

Le salarié au maximum de l'échelle salariale reçoit en guise de rétroactivité un montant de 3 % du salaire gagné entre le 22 juin 2008, ou la date à laquelle il a atteint le maximum de l'échelle après le 22 juin 2008, et le 19 juillet 2009. Le montant est versé dans les 21 jours suivant le 22 juillet 2009.

### Boni de signature

Le salarié qui n'a pas bénéficié de l'augmentation du salaire minimum et qui a progressé depuis le 22 juin 2008 a droit à un boni de signature de 100 \$. Le montant est versé dans les 21 jours suivant le 22 juillet 2009.

### • Primes

**Nuit:** 0,85 \$/heure

**Dimanche:** 0,85 \$/heure

**Responsabilité:** (25 \$) 30 \$/sem. — salarié qui, en plus d'occuper ses fonctions normales, est assigné par l'employeur à un poste d'assistant gérant de département ou d'assistant chef caissier

**Classification supérieure:** (4 \$) 5 \$/jour — salarié assistant gérant qui est affecté à un poste dans les classifications de gérant de département ou chef caissier

(8 \$) 9 \$/jour — salarié, à l'exception d'un salarié assistant gérant de département, qui est affecté à un poste dans les classifications de gérant de département ou chef caissier pendant plus d'une journée

**Boni de Noël:** le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un montant qui équivaut à 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours. Le boni de Noël est payé le ou avant le 8 décembre de chaque année.

### • Allocations

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

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

### • Jours fériés payés

8 jours/année

### • Congés mobiles

2 jours/année **20 juillet 2013 20 juillet 2014**  
3 jours/année 4 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel a droit, à titre d'indemnité, à 0,004 du salaire gagné pendant l'année de référence.

### • Congés annuels payés

SALARIÉ TEMPS PLEIN

Années de service	Durée	Indemnité
<b>20 juill. 2013</b>		
1 an	2 sem.	taux normal
4 ans	3 sem.	taux normal
8 ans	4 sem.	taux normal
(20) 18 ans	16 ans	5 sem. taux normal

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit, à titre d'indemnité, 4 %, 6 %, 8 % ou 10 % respectivement selon qu'il a droit à 2, 3, 4 ou 5 semaines de vacances.

### • 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.

#### 3. Congé d'adoption

2 jours payés.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

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

N. B. — Le salarié à temps partiel qui, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, a accumulé au cours des 12 mois précédents 1 000 heures de travail est également admissible au régime d'assurance groupe pour les 12 mois qui suivent.

#### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié permanent a droit à (39) 46,8 heures, 54,6 heures à compter du 20 juillet 2013, de congés de maladie.

Lorsqu'il quitte son emploi, le salarié permanent a droit au nombre de jours ou de demi-journées non utilisés/mois de service correspondant au nombre de mois de la date de l'anniversaire de cette convention qui précède son départ.

N. B. — Le salarié à temps partiel qui a travaillé 1 500 heures l'année précédente a droit à 2 jours de congé de maladie payés à 0,004 des gains de l'année de référence. À compter du 20 juillet 2013, le salarié à temps partiel n'aura droit qu'à 1 jour de congé de maladie. À compter du 20 juillet 2014,

ce paragraphe n'aura plus d'existence et sera en conséquence réputé non écrit.

## 2. Régime de retraite N

À compter du 20 juillet 2010, l'employeur s'engage à contribuer dans un régime enregistré d'épargne retraite (REER) de la Confédération des syndicats nationaux du nom de Bâtirente ou Fondation au nom des personnes salariées qui ont 5 ans d'ancienneté et 1 500 heures travaillées entre le 20 juillet de l'année précédente et le 19 juillet 2010.

Contribution : l'employeur verse un montant égal à 1 % des gains cumulés entre le 20 juillet 2010 et le 19 juillet 2011, à compter du 20 juillet 2013, 2 % des gains cumulés entre le 20 juillet 2013 et le 19 juillet 2014 et, à compter du 30 décembre 2014, les salariés qui ont 20 ans et plus d'ancienneté ont droit à un montant égal à 3 %.

8

**La Société des alcools du Québec  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 3535, STSAQ — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (880) 599
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 30; hommes : 569
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** salariés d'entrepôt, de distribution et de production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2016
- **Date de signature :** 15 juillet 2009
- **Durée normale du travail**  
4,5 jours/sem., 38,75 heures/sem.
- **Agent de protection et de sécurité non affecté à un horaire continu**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Agent de protection et de sécurité affecté à un horaire continu**  
moyenne de 40 heures/sem.
- **Cafétéria et opérations sur 3 quarts**  
5 jours/sem., 38,75 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Manœuvre et aide général

1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
/heure 22,19 \$ (21,75 \$)	/heure 22,63 \$	/heure 23,09 \$	/heure 23,55 \$

### 1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014 1<sup>er</sup> avril 2015

/heure 24,02 \$	/heure 24,50 \$	/heure 24,99 \$
--------------------	--------------------	--------------------

### 2. Commis console et autres occupations, 249 salariés

1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
/heure 23,56 \$ (23,10 \$)	/heure 24,03 \$	/heure 24,51 \$	/heure 25,00 \$

### 1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014 1<sup>er</sup> avril 2015

/heure 25,50 \$	/heure 26,01 \$	/heure 26,53 \$
--------------------	--------------------	--------------------

### 3. Électromécanicien

1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
/heure 29,06 \$ (28,49 \$)	/heure 29,64 \$	/heure 30,23 \$	/heure 30,84 \$

### 1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014 1<sup>er</sup> avril 2015

/heure 31,46 \$	/heure 32,08 \$	/heure 32,73 \$
--------------------	--------------------	--------------------

N. B. — Les parties conviennent d'instaurer un programme de bonification lié à la performance.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
2 %	2 %	2 %	2 %

  

1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014	1 <sup>er</sup> avril 2015
2 %	2 %	2 %

## • (Indemnité de vie chère R)

### • Primes

**Soir :** (0,73 \$) 0,81 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales se situent entre 19 h et 24 h, sauf l'agent de protection et de sécurité

**Nuit :** (0,94 \$) 1,04 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales se situent entre 0 h et 7 h, sauf l'agent de protection et de sécurité

**Soir et nuit :** (0,84 \$) 0,94 \$/heure — agent de protection et de sécurité dont la moitié et plus des heures normales se situent entre 19 h et 7 h

**Fin de semaine :** (2,03 \$) 2,25 \$/heure normale travaillée au cours d'une fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, sauf l'agent de protection et de sécurité

**Entraînement :** (0,92 \$) 1,02 \$/heure

**Homme de métier :** 2 classes supplémentaires/heure normale travaillée sur la route s'il est affecté en dehors de l'immeuble où il travaille régulièrement, sauf au Pied-du-Courant, aux centres de distribution de Montréal et de Québec

## • Allocations

**Souliers de sécurité :** fournis par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés personnels**

25,5 heures/année maximum

Au 30 juin de chaque année, le salarié reçoit une compensation pour les heures non utilisées jusqu'à concurrence de 23,25 heures.

- **Congés annuels payés**

HORAIRE DE 38,75 HEURES/SEM.

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	116,25 heures	6 %
5 ans	155,00 heures	8 %
17 ans	193,75 heures	10 %
28 ans	232,50 heures	12 %

HORAIRE DE 40 HEURES/SEM.

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	120 heures	6 %
5 ans	160 heures	8 %
17 ans	200 heures	10 %
28 ans	240 heures	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut en outre prolonger son congé de 4 semaines et plus si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

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

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. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit à un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE RQAP

Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité en vertu du RQAP, la salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé reçoit une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité en vertu du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir; pour chacune des

semaines qui suivent la salariée reçoit une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

L'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée 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 de base, et ce, pour une durée de 10 semaines.

- 2. Congé de naissance**

5 jours payés.

- 3. Congé de paternité**

Au plus 5 semaines continues sans solde.

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans si sa conjointe ne bénéficie pas d'un tel congé ou répartir ce congé sans solde avec sa conjointe.

- 4. Congé d'adoption**

5 jours payés.

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 pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de congé prévu, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de 10 semaines a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours dont les 2 premiers sont payés si la salariée ou le salarié justifie de 60 jours de service consécutifs.

Sur demande, la salariée ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également ou répartir ce congé sans solde avec son conjoint.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 50 % par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance salaire de longue durée et l'assurance maladie, incluant les taxes applicables

- 1. Congés de maladie**

Le salarié a droit à un crédit de 7,75 heures/167,92 heures de service rémunérées. Les heures non utilisées sont payables au mois de janvier de chaque année.

- 2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire brut jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité sans dépasser 65 ans d'âge

Début: après l'épuisement des heures de congés de maladie mais pas avant un délai de 38,75 heures ou 40 heures ouvrables, selon le cas

## LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire normal au début de l'invalidité, sans maximum par mois jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou 65 ans d'âge

Début : après les prestations de courte durée

### 3. Régime de retraite

Le régime de retraite est celui prévu à la Loi du Régime de retraite des fonctionnaires ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

Le salarié a également droit au régime de retraite progressive des employés prévu à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance CARRA.

9

## La Ville de Québec et L'Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (373) 326
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 135; hommes : 191
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2010
- **Date de signature :** 9 juillet 2009
- **Durée normale du travail :** 5 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Agent de recherche, archéologue et autres occupations de la classe 1

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
début	/année 39 524 \$ (39 524 \$)	/année 41 121 \$	/année 41 943 \$
après 156 mois	71 180 \$ (71 180 \$)	74 056 \$	75 537 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2010

/année  
42 782 \$  
77 048 \$

2. Architecte, chimiste et autres occupations de la classe 2, 70 % des salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
début	/année 41 322 \$ (41 322 \$)	/année 42 886 \$	/année 43 744 \$
après 156 mois	74 418 \$ (74 418 \$)	77 235 \$	78 779 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2010

/année  
44 619 \$  
80 355 \$

3. Avocat et notaire

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
début	/année 39 609 \$ (39 609 \$)	/année 40 401 \$	/année 41 209 \$
après 156 mois	98 553 \$ (98 553 \$)	100 524 \$	102 535 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2010

/année  
42 003 \$  
104 585 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
2 %	2 %	2 %

### Ajustements

	31 déc. 2007
Classe 1	2,00 %
Classe 2	1,75 %
Classe 3	1,50 %

### Rétroactivité

Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> 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. Ces gains incluent toutes les heures payées et les indemnités versées à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail. Le salarié qui a été à l'emploi entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 9 juillet 2009 et qui n'est plus à l'emploi le 9 juillet 2009 ou ses ayants droit ont droit, s'il y a lieu, à la rétroactivité, et ce, jusqu'à la fin d'emploi.

### Montant forfaitaire

Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2007, le salarié reçoit un montant forfaitaire qui équivaut à 2 % des gains applicables à l'année 2007. Ces gains incluent toutes les heures payées et les indemnités versées à la suite d'une absence en maladie ou en accident de travail.

Un montant forfaitaire qui équivaut à 1 % des gains applicables à l'année 2008 est versé au salarié qui occupe un poste de classe 4.

### • Prime

**Disponibilité :** 3 \$/heure

### • Jours fériés payés

14 jours/année

## • Congés personnels

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit horaire qui correspond à 1 semaine normale de travail, et ce, au prorata des heures travaillées au cours des 12 mois précédents.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	16 jours	taux normal
3 ans	17 jours	taux normal
4 ans	20 jours	taux normal
10 ans	21 jours	taux normal
15 ans	22 jours	taux normal
16 ans	25 jours	taux normal
28 ans	30 jours	taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines réparties à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a droit à un congé qui se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement. Elle a droit aux indemnités prévues pendant ces 5 semaines.

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

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse se rend à terme les indemnités suivantes : 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines qui précèdent le congé, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de congé, ou la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines qui précèdent le congé et 50 % de l'indemnité qui s'applique au délai de carence qui précède la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi; la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines; 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen pour chacune des 3 semaines qui suivent la période de 15 semaines prévues.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée qui n'excède pas 2 ans de la date de l'accouchement, par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine qui peut s'échelonner jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1<sup>re</sup> année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans, ou par un congé partiel sans solde qui n'excède pas 4 ans de la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de ce congé.

### 2. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans ou moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Ce congé est d'une durée maximale de 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps. Le père et la mère peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur

gré pourvu que le total de semaines n'excède pas 10 ou 15, selon le cas. S'il y a délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de 12 semaines ou 17 semaines, selon le cas. Pendant ce congé, l'employeur verse à la salariée ou au salarié qui a 1 an de service au moment où commence le congé une indemnité qui équivaut à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines qui précèdent le congé et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle ou il a droit.

La salariée ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée qui n'excède pas 2 ans de la date du début du congé, par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine qui peut s'échelonner jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1<sup>re</sup> année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans, ou par un congé partiel sans solde qui n'excède pas 4 ans de la date du début du congé à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier du congé.

### 3. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés ou dans le cas d'un enfant d'âge mineur autre que celui de son conjoint ou de sa conjointe, à un congé d'une durée maximale de 52 semaines. Le père et la mère peuvent bénéficier du congé; dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total de semaines n'excède pas 52. Pendant ce congé, la salariée ou le salarié ne reçoit pas de traitement ni d'indemnité de l'employeur.

La salariée ou le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde d'une durée qui n'excède pas 2 ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption, par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine qui peut s'échelonner jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1<sup>re</sup> année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans, ou par un congé partiel sans solde qui n'excède pas 4 ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de ce congé.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

#### 1. Assurance vie

Prime : payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour le régime de base; payée entièrement par l'employeur pour le régime de base du salarié retraité; payée entièrement par le salarié pour le régime facultatif

Indemnité :

— salarié actif : 2 fois le salaire annuel

— salarié retraité : 20 % du maximum des gains admissibles de la RRQ à la date du décès

#### 2. Congés de maladie

Le salarié régulier non permanent a droit à des congés de maladie à raison de 0,5 jour/mois, maximum 5 jours/période de 12 mois. Après épuisement des congés de maladie, le salarié a droit à 70 % du salaire normal pour une période qui n'excède pas 15 semaines, incluant les congés de maladie.

#### 3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

#### COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire pour les 20 premiers jours et 100 % par la suite durant une période maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ou maladie

#### LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 70 ans

Début : après les prestations de courte durée

#### 4. Assurance maladie

Prime : payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié; payée dans une proportion de 30 % par l'employeur et 70 % par le salarié retraité

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; frais de chiropraticien maximum 30 \$/traitement jusqu'à concurrence de 750 \$/personne/année, podiatre, ostéopathe et naturopathe maximum 30 \$/traitement/personne/année; médicaments prescrits remboursés à 80 % des premiers 3 750 \$ de frais admissibles par adulte/année et à 100 % de l'excédent; 80 % des soins de physiothérapeute, ergothérapeute, orthophoniste et audiologiste; 80 % des soins de psychiatre, psychanalyste, psychologue et travailleur social jusqu'à concurrence de 1 000 \$/personne/année pour chacun des spécialistes; 80 % des soins d'acupuncteur, orthothérapeute, massothérapeute et kinésithérapeute jusqu'à concurrence de 30 \$/traitement et 500 \$/personne/année pour chacun des spécialistes; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

#### 5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

## 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.

Si 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.*