

# 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 . . . . .19

# 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 (2010-08-05).*

**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>PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE</b>			
Corporation emballages flexibles Sonoco Canada (Terrebonne)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sonoco – FTPF-CSN	1	4
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Groupe Canam inc. (Saint-Gédéon-de-Beauce)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 – FTQ	2	6
Sonaca N.M.F. Canada inc. (Saint-Janvier et Mirabel)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de N.M.F. – CSN	3	8
<b>PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES</b>			
Prelco MD (Rivière-du-Loup)	TCA Québec, local 1044 – FTQ	4	9
<b>COMMERCES DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Marché Dépatie inc. (Laval)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 – FTQ	5	11
<b>SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE</b>			
La Société des établissements de plein air du Québec (Station Duchesnay)	Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.	6	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Repentigny	Le Syndicat des pompières et pompiers du Québec, section locale Repentigny	7	14
La Ville de Repentigny	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 961 – FTQ	8	15
La Ville de Sherbrooke	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke	9	17
NOTES TECHNIQUES .....			19

**Corporation emballages flexibles Sonoco Canada (Terrebonne)**  
**et**  
**Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sonoco — FTPF-CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (108) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 7; 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 2014
- **Date de signature:** 21 août 2009
- **Durée normale du travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.  
ou  
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

**Conciergerie**

maximum de 8 heures/jour, 36 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé appoint et remplaçant presses

	1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
début	/heure 17,73 \$ (17,73 \$)	/heure 18,17 \$	/heure 18,63 \$	/heure 19,09 \$
après 480 heures	18,81 \$ (18,81 \$)	19,28 \$	19,76 \$	20,26 \$

2. Opérateur Deacro et Titan, emballeur et autres occupations, 14 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2009	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
début	/heure 21,84 \$ (21,84 \$)	/heure 22,39 \$	/heure 22,95 \$	/heure 23,52 \$
après 480 heures	22,55 \$ (22,55 \$)	23,11 \$	23,69 \$	24,28 \$

3. Chef d'équipe soutien technique **N**

	1 <sup>er</sup> mai 2009
début	/heure 31,00 \$
après 480 heures	31,78 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
2,5 %	2,5 %	2,5 %

**Montant forfaitaire**

Pour les années de convention collective 2009-2010 et 2010-2011, un montant forfaitaire qui équivaut à 2,5 % du salaire gagné est payé trimestriellement.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence:** Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

**Indice de base:** 2009 — avril 2008  
2010 — avril 2009  
2011 — avril 2010  
2012 — avril 2011  
2013 — avril 2012

**Mode de calcul**

**2009**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2009 par rapport à celui d'avril 2008 est payé.

**2010, 2011, 2012 et 2013**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 30 avril 2009, 30 avril 2010, 30 avril 2011, 30 avril 2012 et 30 avril 2013.

N. B. — Applicable seulement si le pourcentage est plus grand que les augmentations minimales des salaires prévues.

• **Primes**

**Soir:** 0,75 \$/heure

**Nuit:** 1 \$/heure  
1,50 \$/heure — horaire de 12 heures

**Formateur:** 1 \$/heure de plus que le taux horaire le plus élevé du département

**Téléavertisseur:** 50 \$/sem. — électronicien/électricien en fonction sur le téléavertisseur

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité:** 1 paire/année

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

**Vêtement de travail:** 3 pantalons/année ou 2 pantalons/année et 2 chemises/année — tous les salariés après leur période d'essai

**Lunettes de sécurité de prescription:** l'employeur paie le coût de lunettes « qualité oculiste »

• **Jours fériés payés**

14 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	6 % ou 120 heures
2 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+ 1 jour	+0,4 % ou taux normal
3 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+ 2 jours	+0,8 % ou taux normal
4 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+ 3 jours	+1,2 % ou taux normal
5 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+ 5 jours	+ 2 % ou taux normal
6 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+ 5 jours	+ 2 % ou taux normal
7 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+ 6 jours	+2,4 % ou taux normal
8 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+ 7 jours	+2,8 % ou taux normal
9 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+ 8 jours	+3,2 % ou taux normal
10 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+10 jours	+ 4 % ou taux normal
11 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+11 jours	+4,4 % ou taux normal
12 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+12 jours	+4,8 % ou taux normal
13 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+13 jours	+5,2 % ou taux normal
14 ans	10 jours	6 % ou 120 heures
	+14 jours	+5,6 % ou taux normal
15 ans et plus	10 jours	6 % ou 120 heures
	+15 jours	+ 6 % ou taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé qui peut être d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

Dans certains cas spéciaux, la durée du congé peut être prolongée sur présentation d'attestations médicales.

Au moment d'une interruption de grossesse naturelle ou non et sur présentation d'une attestation médicale, la salariée a droit à 2 jours payés au salaire qu'elle aurait normalement gagné, incluant la prime de quart de soir ou de nuit le cas échéant.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à la grossesse.

La salariée reçoit de l'employeur un montant de 120 \$ pour la 18<sup>e</sup> semaine de congé. Elle peut, si elle le désire, obtenir un congé sans solde supplémentaire d'une durée de 6 mois.

### 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

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines.

Ce congé peut être pris à la suite d'un congé de maternité dans le cas d'une salariée.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$

— mort accidentelle et perte de certains membres : 25 000 \$

— conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$

— enfant : (2 500 \$) 5 000 \$

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 70 % du salaire brut imposable pour une durée maximale de 17 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident; 8<sup>e</sup> jour, maladie

### LONGUE DURÉE

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

Prestation : 70 % du salaire brut imposable indexable au coût de la vie jusqu'à un maximum de 3 %/année, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

## 3. Assurance maladie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée et à (80 %) 90 % des médicaments

## 4. Soins dentaires

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 90 % des soins ordinaires sans maximum; remboursement à 80 % des soins préventifs et à 60 % des soins importants jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année/personne

N. B. - Le régime peut être amélioré en autant que le salarié paie le prorata du coût de l'amélioration moins les taxes.

## 5. Soins oculaires

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de 250 \$/24 mois/personne

N. B. - Le régime peut être amélioré en autant que le salarié paie le prorata du coût de l'amélioration moins les taxes.

## 6. Régime de retraite

Les parties conviennent de choisir « Fondation », le Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi, et « Bâtirente », un REER collectif, comme véhicules d'accumulation d'épargne retraite pour les salariés.

Cotisation : l'employeur verse 2 % des gains du salarié participant; la contribution minimale du salarié qui désire bénéficier de la contribution de l'employeur est de 1 % des gains hebdomadaires.

De plus, l'employeur verse un montant supplémentaire de 500 \$/année pour chaque salarié participant.

**Groupe Canam inc. (Saint-Gédéon-de-Beauce)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-  
tion et du commerce, section locale 509 — 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:** (461) 463
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 14; hommes: 449
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2015
- **Date de signature:** 15 juillet 2009
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Équipe de soir**  
4 jours/sem., 39 heures/sem.
- **Équipe de nuit**  
5 jours/sem., 30 heures/sem. payées pour 37,5 heures
- **Fin de semaine**  
3 jours/sem., 32 heures/sem. payées pour 40 heures

• **Salaires**

1. Aide général, soudeur Murox et autres occupations

	2 févr. 2009	1 <sup>er</sup> févr. 2010	7 févr. 2011	6 févr. 2012
début	/heure 13,97 \$ (13,61 \$)	/heure 14,32 \$	/heure 14,70 \$	/heure 15,09 \$
après 5 ans	19,95 \$ (19,45 \$)	20,45 \$	21,00 \$	21,55 \$
<b>4 févr. 2013</b>	<b>3 févr. 2014</b>			
/heure	/heure			
15,47 \$	15,86 \$			
22,10 \$	22,65 \$			

2. Opérateur refendeuse, opérateur profileuse et autres occupations, 105 salariés

	2 févr. 2009	1 <sup>er</sup> févr. 2010	7 févr. 2011	6 févr. 2012
début	/heure 14,21 \$ (13,86 \$)	/heure 14,56 \$	/heure 14,95 \$	/heure 15,33 \$
après 5 ans	20,30 \$ (19,80 \$)	20,80 \$	21,35 \$	21,90 \$
<b>4 févr. 2013</b>	<b>3 févr. 2014</b>			
/heure	/heure			
15,72 \$	16,10 \$			
22,45 \$	23,00 \$			

3. Chef de groupe Usine 4, chef de groupe peinture et chargement et autres occupations

	2 févr. 2009	1 <sup>er</sup> févr. 2010	7 févr. 2011	6 févr. 2012
début	/heure 15,34 \$ (15,00 \$)	/heure 15,69 \$	/heure 16,08 \$	/heure 16,46 \$
après 5 ans	21,92 \$ (21,42 \$)	22,42 \$	22,97 \$	23,52 \$
<b>4 févr. 2013</b>	<b>3 févr. 2014</b>			
/heure	/heure			
16,85 \$	17,23 \$			
24,07 \$	24,62 \$			

**Augmentation générale\***

2 févr. 2009	1 <sup>er</sup> févr. 2010	7 févr. 2011	6 févr. 2012	4 févr. 2013
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure	0,55 \$/heure	0,55 \$/heure
<b>3 févr. 2014</b>				
0,55 \$/heure				

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

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 2 février 2009 au 15 juillet 2009.

• **Primes**

**Soir:** (0,45 \$) 0,50 \$/heure

**Nuit:** 0,60 \$/heure

**Fin de semaine:** 0,75 \$/heure

**Remplacement de contremaître:** (0,75 \$/heure de plus que la fonction la plus rémunérée dans le département — salarié qui remplace un contremaître pendant une période variant entre 0 à 3 mois **R**)

(1 \$/heure de plus que la fonction la plus rémunérée dans le département — si le remplacement est de plus de 3 mois **R**)

1 \$/heure de plus que la fonction la plus rémunérée dans le département, et ce, rétroactivement au 1<sup>er</sup> jour de remplacement

**Chef de groupe **N**:** 1 \$/heure de plus que la fonction la plus rémunérée dans le département, et ce, rétroactivement au 1<sup>er</sup> jour de remplacement

**Assiduité:** le salarié admissible a droit à une prime d'assiduité en fonction du nombre de semaines travaillées selon le tableau suivant:

Heures d'absence*	Nombre d'heures** payées		
	A	B	C
0	24	18	12
de 0 h 01 à 10 h	16	12	8
de 10 h 01 à 20 h	8	6	4
20 h 01 et plus	0	0	0

\* Dans l'année civile concernée, excluant les absences pour activités syndicales, congés de juré, congés sociaux, fêtes chômées et payées, vacances et absences pour appel comme pompier volontaire.

\*\* Heures payées et non chômées dans l'année civile concernée.

**A:** salarié qui a travaillé 47 semaines et plus dans l'année civile concernée.

**B:** salarié qui a travaillé entre 39 semaines et 46 semaines dans l'année civile concernée.

**C:** salarié qui a travaillé entre 26 semaines et 38 semaines dans l'année concernée.

**Peinture:** 0,60 \$/heure — préposés à la peinture au fusil

**Poinçon:** 0,10 \$/heure — salariés responsables du poinçon

**Réparation de soudure:** 0,40 \$/heure — salariés affectés à la réparation de soudure

**Travail sur l'ultrason:** 1 \$/heure (de plus que le taux de soudeur AA **R**)

N. B. - Si le salarié fait un minimum de 4 heures dans la journée, la prime est payée pour la journée au complet.

**Formateur:** 1 \$/heure

**Extérieur **N**:** 0,18 \$/heure — salariés qui effectuent plus de 20 heures/sem. de travail à l'extérieur de l'usine

**S.A.W., opérateur arc submergé et opérateur de profileuse 5:** 0,25 \$/heure

**Assembleur, inspecteur dimensionnel et ouvrier d'entrepôt intérieur:** 0,20 \$/heure

**Soudeur responsable du convoyeur:** 0,25 \$/heure

**Ajusteur de profileuse:** 0,25 \$/heure

**Opérateur répartiteur:** 0,25 \$/heure

**Distributeur de poutrelles:** 0,11 \$/heure

**Participation/heures supplémentaires:** 1 heure à taux normal/15 heures supplémentaires, maximum 10 heures/année — salarié à l'emploi au moment du versement, soit à la dernière paie de janvier

#### • Allocations

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

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

**Bottines de sécurité:** 0,12 \$/heure travaillée  
Variable entre 0,14 \$ et 0,31 \$/heure travaillée — salarié de certaines occupations

#### • Jours fériés payés

Ancienneté	Nombre de jours
10 jours	8 jours
1 an	9 jours
2 ans	10 jours
3 ans	11 jours
4 ans	8 jours + 4 jours de congé mobile

#### • Congés annuels payés

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

#### Droits parentaux

##### 1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

##### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

#### • Avantages sociaux

Le régime d'assurance groupe est composé d'un régime de base et d'un régime facultatif.

##### RÉGIME DE BASE

Prime: payée dans une proportion de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié

##### RÉGIME OPTIONNEL

Prime: le salarié paie 100 % de la prime pour une assurance vie, une assurance décès et mutilation accidentels, une assurance salaire de longue durée et 50 % pour une assurance maladie

##### 1. Assurance vie

###### RÉGIME DE BASE

Indemnité:

— salarié: 1 fois le salaire

— décès et mutilation accidentels: 1 fois le salaire

— conjoint: 5 000 \$

— enfant: 2 500 \$

###### RÉGIME OPTIONNEL

Indemnité:

— salarié: 1,2 ou 3 fois le salaire annuel

— décès et mutilation accidentels: 1 à 10 unités de 10 000 \$

— conjoint: 1 à 5 unités de 5 000 \$

— enfant: 1 à 5 unités de 2 500 \$

##### 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 16 heures/année de congé de maladie s'il a moins de 7 ans d'ancienneté, et ce, au prorata des jours travaillés au cours de l'année. Le prorata est calculé sur une moyenne totale de 1 840 heures effectivement travaillées.

Dès qu'il atteint 7 ans d'ancienneté, le salarié a droit à 32 heures/année à être prises avec les congés de Noël et du jour de l'An, et ce, en compensation des congés de maladie. Les heures de compensation de congés de maladie sont payées au prorata des heures travaillées pour le salarié qui a travaillé moins de 920 heures au cours de l'année.

Le salarié peut conserver en banque ses congés de maladie acquis au cours de l'année précédente pour se les voir payer au moment d'une absence avec certificat médical au cours de l'année qui suit.

Les congés conservés mais non utilisés sont payés avec la dernière paie de décembre suivant l'année d'acquisition.

##### 3. Assurance salaire

###### RÉGIME DE BASE

###### COURTE DURÉE

Prestation: 55 % du salaire

###### LONGUE DURÉE

Prestation: 50 % du salaire, selon la Loi sur l'assurance emploi; maximum de l'assurance emploi à la date à laquelle l'invalidité commence

## RÉGIME OPTIONNEL

### COURTE DURÉE

Prestation : 15 % du salaire

### LONGUE DURÉE

Prestation : 10 % du salaire, selon la Loi sur l'assurance emploi; maximum de l'assurance emploi à la date à laquelle l'invalidité commence

## 4. Assurance maladie

### RÉGIME DE BASE

Frais assurés : remboursement à 75 % des premiers 2 500 \$/année/famille et remboursement à 100 % par la suite des frais admissibles; remboursement à 75 % des honoraires de spécialistes, maximum 22,50 \$/visite, maximum global de 450 \$/année/personne, incluant l'acupuncture, la massothérapie et les soins psychologiques; remboursement à 75 % des frais pour appareils thérapeutiques et autres; remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée; remboursement à 100 % des frais pour les soins à l'hôpital et les soins externes en dehors du Canada en cas d'urgence

Les frais admissibles sont remboursés sans franchise.

### RÉGIME OPTIONNEL

Frais assurés : remboursement à 90 % pour les premiers 1 500 \$/année/famille et à 100 % par la suite, et ce, sans franchise; remboursement à 90 % des honoraires de spécialistes, incluant l'acupuncture, la massothérapie et les soins psychologiques, maximum 27 \$/visite jusqu'à un maximum global de 600 \$/année/personne, à 90 % des appareils thérapeutiques; autres frais admissibles

## 5. Soins dentaires

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

## 6. Soins oculaires

### RÉGIME DE BASE

Frais assurés : examen de la vue — maximum 30 \$/24 mois/personne

## 7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à 3 % des gains bruts du salarié.

Il existe un régime de retraite progressive.

3

**Sonaca N.M.F. Canada inc. (Saint-Janvier et Mirabel) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de N.M.F. — CSN**

- **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 :** (151) 153

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 17; hommes : 136

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2014

N. B. — Les parties ont prévu de se rencontrer au 31 mai 2011 pour une réouverture de la convention collective.

- **Date de signature :** 17 août 2009

- **Durée normale du travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/jour, 3 ou 4 jours/sem.

- **Salaires**

1. Opérateur saturation conventionnelle, aide général et autres occupations

	1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	12,25 \$ (12,01 \$)	12,50 \$	12,75 \$
max.	15,08 \$ (14,78 \$)	15,38 \$	15,68 \$

2. Inspecteur assembleur, finisseur de pièces usinées et autres occupations, 39 salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	15,35 \$ (15,05 \$)	15,66 \$	15,97 \$
max.	21,13 \$ (20,72 \$)	21,56 \$	21,99 \$

3. Électromécanicien, peintre et autres occupations

	1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010
	/heure	/heure	/heure
min.	16,40 \$ (16,08 \$)	16,73 \$	17,06 \$
max.	22,45 \$ (22,01 \$)	22,90 \$	23,36 \$

N. B. — Il existe un programme de bonifications.

### Augmentation générale

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

### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> décembre 2008. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 17 août 2009.

- **Primes**

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

**Nuit :** 1 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1,50 \$/heure

**Opération :** 0,50 \$/heure — opérateur saturation CNC

**Formateur :** 1,50 \$/heure

**Disponibilité:** 1 heure à taux et demi pour chaque période de 8 heures de garde

**Développement de techniques de formage** **N**: 2 \$/heure — salarié qui sera sollicité pour développer des techniques de formage par grenailage

- **Allocations**

**Uniformes:** fournis et entretenus par l'employeur

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

**Verres de sécurité de prescription:** 1 paire/2 ans

**Bottes de sécurité:** (105 \$) 140 \$ maximum/paire — minimum 1 paire/année

- **Jours fériés payés**

11 jours/année 31 décembre 2009  
12 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. En cas d'interruption de grossesse avant la 20<sup>e</sup> semaine, la salariée peut s'absenter du travail pendant plus de 3 semaines si cette durée est prescrite par un certificat médical.

- 2. **Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont 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. **Congé de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 40 heures payées.

Les heures non prises à la fin de l'année sont remboursées à taux normal au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Le salarié qui n'a pas entamé son crédit annuel de 40 heures aura droit au paiement de 8 heures de plus au taux normal.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui versé par le salarié, jusqu'à un maximum de 2 % des revenus hebdomadaires du salarié participant.

L'employeur participe également au Fonds des travailleurs de la FTQ ou à celui de la CSN, à raison d'un montant égal à la participation du salarié pour un maximum annuel de 250 \$.

## 4

### **Prelco MD (Rivière-du-Loup) et TCA Québec, local 1044 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits minéraux non métalliques

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (90) 192

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2; hommes: 190

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2009

- **Échéance de la présente convention:** 29 février 2012

- **Date de signature:** 10 septembre 2009

- **Durée normale du travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

- Fin de semaine**

32 heures/sem., payées pour 40 heures

- **Salaires**

1. Aide général, 51 salariés

1 <sup>er</sup> mars 2009	1 <sup>er</sup> mars 2010	1 <sup>er</sup> mars 2011
/heure 17,91 \$ (17,56 \$)	/heure 18,27 \$	/heure 18,64 \$

2. Mécanicien d'entretien

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

N. B. — À son entrée en fonction, le salarié engagé comme aide général reçoit le salaire suivant selon sa classification:

#### AIDE GÉNÉRAL

80 % du taux de salaire prévu de 0 à 1 000 heures, 85 %, de 1 001 à 2 000 heures, 90 %, de 2 001 à 3 000 heures, 95 %, de 3 001 à 4 000 heures. À compter de la 4 001<sup>e</sup> heure, le salarié reçoit 100 % du taux de salaire prévu.

#### AIDE GÉNÉRAL OBTENANT UN POSTE CLASSIFIÉ QUALIFIÉ

80 % du taux de salaire prévu de 0 à 1 000 heures, 85 %, de 1 001 à 1 500 heures, 90 %, de 1 501 à 2 000 heures, 95 %, de 2 001 à 3 000 heures. À compter de la 3 001<sup>e</sup> heure, le salarié reçoit 100 % du taux de salaire prévu.

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mars 2009	1 <sup>er</sup> mars 2010	1 <sup>er</sup> mars 2011
2 %	2 %	2 %

### • Primes

**Soir:** 0,75 \$/heure

**Nuit:** 1 \$/heure

**Samedi:** 1,25 \$/heure

**Chef d'équipe:** 1,05 \$/heure

**Opération d'une scie électrique fixe:** 0,80 \$/heure

**Conduite d'un train routier:** 20 \$/aller et 20 \$/retour, si le salarié revient aussi avec un train routier — chauffeur de camion

**Ouvrage et voyages en dehors du pays:** 5 %/heure travaillée

**Outils personnels:** 200 \$/année

L'employeur remplace les outils brisés.

Remboursement selon la valeur à neuf — à la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction survenu dans un endroit désigné par l'employeur comme sûr

N. B. – Dans le cas d'un incendie ou d'un vol, le salarié assume la première tranche de 500 \$ en cas de perte totale.

### • Allocations

**Bottines ou chaussures de sécurité:** 125 \$/année, excluant les taxes — salarié qui a terminé sa période d'essai

**Lunettes de sécurité sur prescription:** fournies par l'employeur lorsque c'est requis et remplacées au besoin sur présentation d'une preuve de détérioration de la vue

**Vêtements et équipement de sécurité:** 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.	9,5 %
5 ans	3 sem.	11,5 %
10 ans	4 sem.	13,5 %
25 ans	5 sem.	13,5 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est censé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Lorsqu'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement survient après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité qui peut atteindre 4 semaines.

#### 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

5 semaines continues sans solde.

#### 4. Congé d'adoption

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

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

#### 5. Congé parental

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

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

L'employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance groupe comportant au moins les mêmes protections que celles qui étaient en vigueur à la fin de la convention collective précédente.

Prime: l'employeur paie 0,77 \$/heure travaillée/salarié.

#### 1. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire mensuel brut, jusqu'à concurrence de 2 200 \$

#### 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> (février) mars de chaque année, le salarié qui a plus d'un an d'ancienneté a droit à 3 jours de congés de maladie.

Ces jours peuvent être accumulés jusqu'à la fin de la présente convention collective. Les jours non utilisés sont payés aux taux en vigueur à ce moment-là.

#### 3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse 3,5 % des gains totaux du salarié, soit les heures travaillées à taux normal, y compris le pourcentage d'avantages sociaux et le temps compensé.

L'employeur versera une cotisation supplémentaire correspondant à 0,25 % de la cotisation de base si le salarié verse (0,50 %) 1 % de ses gains totaux.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2010, l'employeur versera une cotisation supplémentaire qui correspond à 0,50 % de la cotisation de base si le salarié verse 2 % de ses gains totaux.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, l'employeur versera une cotisation supplémentaire qui correspond à 0,65 % de la cotisation de base si le salarié verse 2,5 % de ses gains totaux.

De plus, au 31 janvier de chaque année, l'employeur verse un montant identique à celui que chaque salarié aura versé au Fonds de solidarité de la FTQ, et ce, jusqu'à concurrence de 100 \$/année/salarié.

Le salarié qui a 25 ans et plus d'ancienneté et qui a 55 ans reçoit une allocation de départ à la retraite de 5 000 \$ lorsqu'il prend sa retraite.

## 5

### Marché Dépatie inc. (Laval) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerces de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (97) 208
- Répartition des salariés selon le sexe: femmes: 50 %; hommes: 50 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 9 août 2015
- **Date de signature:** 7 août 2009
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

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

#### • Salaires

1. Aide-caissier

	7 août 2009	9 août 2010	9 août 2011	9 août 2012
min.	/heure 9,00 \$	/heure 9,00 \$	/heure 9,00 \$	/heure 9,15 \$
max.	10,05 \$ <sup>1</sup> (9,00 \$)	10,28 \$ <sup>2</sup>	10,51 \$	3 10,74 \$ <sup>3</sup>
	<b>9 août 2013</b>	<b>9 août 2014</b>		
	/heure 9,15 \$	/heure 9,15 \$		
	11,01 \$ <sup>4</sup>	11,29 \$ <sup>5</sup>		

1. Après 4 900 heures.
2. Après 5 600 heures.
3. Après 6 300 heures.
4. Après 7 000 heures.
5. Après 7 700 heures.

2. Commis A et commis B, 100 salariés

	7 août 2009	9 août 2010	9 août 2011	9 août 2012
min.	/heure 9,25 \$ (9,00 \$)	/heure 9,25 \$	/heure 9,25 \$	/heure 9,50 \$
max.	14,00 \$ <sup>2</sup> (11,25 \$) <sup>1</sup>	14,323 \$	14,64 \$ <sup>4</sup>	14,97 \$ <sup>4</sup>
	<b>9 août 2013</b>	<b>9 août 2014</b>		
	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$		
	15,34 \$ <sup>5</sup>	15,73 \$ <sup>6</sup>		

1. Après 4 800 heures et 48 mois.
2. Après 4 200 heures et 60 mois.
3. Après 4 200 heures et 66 mois.
4. Après 4 200 heures et 72 mois.
5. Après 4 200 heures et 78 mois.
6. Après 4 200 heures et 84 mois.

3. Assistant-gérant viande **N**

	7 août 2009	9 août 2010	9 août 2011	9 août 2012
min.	/heure 12,20 \$	/heure 12,20 \$	/heure 12,20 \$	/heure 12,50 \$
max.	18,25 \$ <sup>1</sup>	18,66 \$	2 19,08 \$ <sup>3</sup>	19,51 \$ <sup>3</sup>
	<b>9 août 2013</b>	<b>9 août 2014</b>		
	/heure 12,50 \$	/heure 12,50 \$		
	20,00 \$ <sup>4</sup>	20,50 \$ <sup>5</sup>		

1. Après 102 mois.
2. Après 108 mois.
3. Après 114 mois.
4. Après 120 mois.
5. Après 126 mois.

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

#### Augmentation générale\*

7 août 2009	9 août 2010	9 août 2011	9 août 2012	9 août 2013	9 août 2014
2,5 %	2,3 %	2,2 %	2,2 %	2,5 %	2,5 %

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

#### • Primes

**Nuit:** 0,80 \$/heure — toutes les heures travaillées après minuit

**Boni de Noël:** le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté, mais moins de 5 ans, reçoit 1 % du salaire total gagné entre le 3<sup>e</sup> dimanche de novembre de l'année précédente et le 3<sup>e</sup> dimanche de novembre de l'année en cours.

Le salarié qui a 5 ans et plus d'ancienneté reçoit 1,5 % du salaire total gagné entre le 3<sup>e</sup> dimanche de novembre de l'année précédente et le 3<sup>e</sup> dimanche de novembre de l'année en cours.

Le boni est payé le 2<sup>e</sup> jeudi de décembre.

#### • Allocations

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

**Souliers de sécurité:** (1 paire/année — salarié permanent et salarié à temps partiel qui font 30 heures et plus au sein des départements de la viande, boulangerie, épicerie, fruits et légumes, poissonnerie et charcuterie)

**La Société des établissements de plein air du Québec  
(Station Duchesnay)  
et  
Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.**

1 paire/année et remplacée au besoin — salarié permanent et salarié à temps partiel qui ont terminé leur période d'essai au sein des départements de la viande, boulangerie, épicerie, fruits et légumes, poissonnerie et charcuterie

(100 \$/année maximum — salarié permanent qui achète lui-même ses souliers de sécurité **R**)

(75 \$/année maximum — salarié à temps partiel qui travaille 30 heures et plus et qui achète lui-même ses souliers de sécurité **R**)

N.B. — Le boucher peut opter pour une paire de bottines de sécurité **N**.

• **Jours fériés payés**

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

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

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
(17) 15 ans	5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de naissance**

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**

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

**1. Congés de maladie**

Le salarié a droit à des heures de congés de maladie dont le nombre varie en fonction de son ancienneté:

56 heures — salarié permanent qui a 10 ans et plus d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier

48 heures — salarié permanent qui a plus de 12 mois, mais moins de 10 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier

4 heures/mois jusqu'à concurrence de 48 heures — salarié permanent qui a moins de 12 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier

16 heures — salarié à temps partiel qui a travaillé 1 300 heures durant l'année et qui a plus de 12 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier

20 heures **N** — salarié à temps partiel qui a travaillé 1 500 heures durant l'année et qui a plus de 12 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (26) 105

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 60; hommes: 45

• **Statut de la convention:** renouvellement

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

• **Échéance de la convention précédente:** 14 décembre 2008

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

• **Date de signature:** 21 août 2009

• **Durée normale du travail**

**Salarié d'opération**

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

**Salarié administratif et de bureau**

7 heures/jour, 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur

**21 août 2009**

	/heure
éch. 1	8,00 \$
éch. 6	9,00 \$

2. Aide domestique et autres occupations, 21 salariés

**21 août 2009**

	/heure
éch. 1	9,28 \$
éch. 8	13,21 \$

3. Charpentier menuisier, ouvrier certifié d'entretien et mécanicien classe 2

**21 août 2009**

	/heure
éch. 1	13,96 \$
éch. 8	19,87 \$

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

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2012**

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

## Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 21 août 2009 a droit pour les heures payées du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 21 août 2009 à un montant forfaitaire qui équivaut à 1,5 % de son taux de salaire en vigueur le jour qui précède le 21 août 2009.

### • Primes

**Nuit:** 0,85 \$/heure – salarié dont la moitié et plus de son horaire normal de travail est compris entre 0 h et 7 h

N. B. — Cette prime est indexée sur les pourcentages consentis au cours de la convention collective.

**Disponibilité:** 1 heure/période de 8 heures de disponibilité

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

### • Allocations

**Scie mécanique et débroussailleuse:** 1,81 \$/heure – lorsqu'un salarié met à la disposition de l'employeur une scie mécanique ou une débroussailleuse dont il est propriétaire

N. B. — Cette prime est indexée sur les pourcentages consentis au cours de la convention collective.

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

**Couteaux:** (75 \$) 95 \$/année — cuisinier qui est requis par l'employeur de fournir ses couteaux personnels

#### Outils:

125 \$/année — électricien

225 \$/année — préposé à l'entretien, ouvrier certifié d'entretien et menuisier

250 \$/année — plombier

### • Jours fériés payés

8 jours/année

### • Congés annuels payés

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

N. B. — Les pourboires reçus et redistribués par l'employeur et les pourboires déclarés par le salarié sont inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale RQAP a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. Pour la salariée admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit commencer au plus tard la semaine qui suit le début du versement de telles prestations.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

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

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

La salariée 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 ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

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

#### SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

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

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

#### SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire pendant 12 semaines.

#### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

#### 3. Congé de paternité

Maximum de 5 semaines consécutives sans solde.

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

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

#### 4. Congé d'adoption

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

Pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées et doit commencer au plus tard la semaine qui suit le début du versement de telles prestations.

Pour la salariée ou le salarié non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent au moment d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

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

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

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

Sur demande écrite, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, dont les 2 premiers sont payés.

#### SALARIÉE OU SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

#### SALARIÉE OU SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

#### • Avantages sociaux

##### 1. Assurance vie

Indemnité:

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

##### 2. Congés de maladie et personnels

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

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

##### 3. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation: 66 2/3 % du taux de salaire, et ce, pour une période de 52 semaines.

#### LONGUE DURÉE

Prestation: à compter de la 2<sup>e</sup> année, 50 % du salaire payable par l'employeur et l'assureur prend en charge 10 % ou 37 % selon le programme choisi par le salarié

#### 4. Assurance maladie

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

#### 5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics RREGOP, selon le cas.

## 7

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (50) 104
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 3; hommes: 101
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** pompiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2013
- **Date de signature:** 5 août 2009
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Pompier, 98 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2008		1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
/heure 23,35 \$ (22,89 \$)	éch. 1	/heure 16,01 \$	/heure 16,19 \$	/heure 16,52 \$
	éch. 7	23,81 \$	24,29 \$	24,78 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013			
/heure 16,85 \$ 25,27 \$	/heure 17,18 \$ 25,78 \$			

N.B. – Restructuration de l'échelle salariale.  
Le taux horaire du lieutenant est majoré de 10 % de plus que son taux horaire normal à titre de pompier.

## Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
2 %	2 %	2 %	2 %
1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013		
2 %	2 %		

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

## Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2008 pour le salarié à l'emploi le 5 août 2009. La rétroactivité est versée dans les 45 jours à compter du dimanche qui suit le 5 août 2009.

## • Primes

**Ancienneté:** le ou vers le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié a droit à un boni d'ancienneté de (7 \$) 8\$/année de service, de 9 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et de 10 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
<b>Garde externe:</b> (1,25 \$) 1,30 \$/heure	1,35 \$/heure	1,40 \$/heure
1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
1,45 \$/heure	1,50 \$/heure	1,55 \$/heure

## • Allocations

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

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

## • Jours fériés payés

(3 jours) 12 heures/année

(12) 13 jours/année – pompier préventionniste

## • Congés mobiles

3 jours/année — pompier préventionniste

## • Congés annuels payés

Le salarié reçoit une compensation du salaire gagné pour tenir lieu de vacances annuelles selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
0 à 1 an	5 % ou 8 heures
2 ans	7 % ou 12 heures
6 ans	9 % ou 16 heures
10 ans	11 % ou 20 heures
18 ans	12 % ou 20 heures

Pompier préventionniste

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de naissance

2 jours payés – pompier préventionniste.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

## 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le pompier préventionniste a droit à 5 jours/année.

## 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié versent 6 % du salaire normal du salarié.

# 8

## La Ville de Repentigny

et

## Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 961 - FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (169) 192
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 16; hommes: 176
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2012
- **Date de signature:** 5 août 2009
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 39 heures/sem. payées pour 40 heures  
**Concierge et gardien de parcs permanent**  
39 heures/sem. payées pour 40 heures  
**Division des eaux**  
moyenne de 40 heures/sem.  
**Salariés en rotation**  
8,5 heures/jour, 39 heures/sem.  
**Gardien de parcs temporaire**  
maximum 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier, concierge et gardien de parc, 23 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
éch. 1	/heure 16,4733 \$ (16,1503 \$)	/heure 16,8028 \$	/heure 17,1388 \$
éch. 5	20,5161 \$ (20,1138 \$)	20,9264 \$	21,3449 \$

## 2. Technicien en traitement de l'eau

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	22,2194 \$ (21,7837 \$)	22,6638 \$	23,1170 \$
éch. 5	26,2621 \$ (25,7472 \$)	26,7874 \$	27,3231 \$

N. B. — À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, il y a implantation d'une nouvelle échelle salariale.

### Augmentation générale

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

N. B. — Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, si l'intégration dans les 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

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### • Primes

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
<b>Soir et nuit:</b> 0,90 \$/heure	1 \$/heure	1,03 \$/heure

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012

1,06 \$/heure

**Boni d'ancienneté:** 20 \$/année de service payé le ou vers le 1<sup>er</sup> mai de chaque année

Le salarié qui atteint 30 ans de service reçoit, à compter de cette année et pour les années subséquentes, une prime de 25 \$/année de service **[N]**.

### • Allocations

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

#### Vêtements de travail:

(325 \$) 360 \$/année - salarié permanent

(650 \$) 685 \$/année - mécanicien et soudeur machiniste permanent

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 qui équivaut au montant de base prévu majoré de 75 %.

**Bottes et souliers de sécurité:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Outils personnels:** (350 \$) 385 \$ maximum/année — mécanicien permanent

**Manteau d'hiver:** 1 manteau d'hiver/3 ans

### • Jours fériés payés

13 jours/année

### • Congés mobiles

4 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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines qui ne peut commencer qu'à compter de la 16<sup>e</sup> semaine de la date prévue avant l'accouchement. 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 sans perte de salaire pour des visites médicales prénatales.

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste 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<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité qui n'excède pas 3 semaines.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 18 semaines après la date de l'accouchement.

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

#### 2. Congé de naissance

3 jours payés.

#### 3. Congé de paternité

Il est accordé conformément aux régimes gouvernementaux en vigueur.

#### 4. Congé d'adoption

3 jours payés.

Il est accordé conformément aux régimes gouvernementaux en vigueur.

#### 5. Congé parental

Il est accordé conformément aux lois en vigueur.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. La contribution de l'employé au régime d'assurances collectives est plafonné à 50 % du coût du régime global.

## 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 5 jours de congés de maladie.

Les jours non utilisés au premier lundi de décembre sont remboursés au salarié vers le 15 décembre de chaque année au taux de salaire courant.

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

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

Début : 4<sup>e</sup> jour, maladie et accident

### LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel en vigueur au début de l'invalidité, jusqu'à un maximum de (4 083,86 \$) 4 084,00 \$/mois, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

## 2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Cotisation : l'employeur et le salarié versent (6,5 %) 8 % du salaire normal du salarié, 9 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

9

### La Ville de Sherbrooke et Le Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services gouvernementaux — services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (486) 488
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 348; hommes : 140
- **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 :** 17 septembre 2009
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 33,75 heures/sem.  
5 jours/sem., 32,5 heures/sem. — pendant la période estivale

**Inspecteur de travaux/Service des infrastructures urbaines et de l'environnement; préposé au terminal CRPQ/Service de police; responsable du magasin et commis à l'approvisionnement/Service des finances; commis à la paie/Centre Jean-Charles-Côté; commis au soutien administratif/édifice Rodolphe-Langis**  
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

**Inspecteur en bâtiments, aide-inspecteur en bâtiments/Service de la planification et du développement urbain; imprimeur, messenger et technicien en approvisionnement/Service des finances; Service des ressources humaines; technicien en télécommunications au centre d'urgence 911/Service de police; technicien en loisirs et régisseur des arrondissements; arrondissements Lennoxville, Mont-Bellevue, Rock Forest, Saint-Élie et Deauville; technicien en bâtiments, technicien en systèmes et en contrôles électroniques, technicien en équipements motorisés et secrétaire de la Division des équipements/Service de l'entretien et de la voirie**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.

**Commis répartiteur, commis au soutien administratif, secrétaire opérations et magasiniers/Division des lignes Hydro-Sherbrooke; magasinier et magasinier des équipements motorisés/Service des finances; préposé à l'équipement motorisé/Service de l'entretien et de la voirie**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

### Chef d'équipe/répartition des appels d'urgence

moyenne de 34,8 heures/sem.; moyenne de 33,6 heures/sem. durant la période estivale

### Préposé à la répartition des appels d'urgence

moyenne de 33,60 heures/sem. — horaire urgence 911

## • Salaires

### 1. Auxiliaire de bibliothèque

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	391,16 \$ (381,62 \$)	395,07 \$	401,00 \$	409,02 \$
éch. 9	607,45 \$ (592,63 \$)	613,52 \$	622,72 \$	635,18 \$

### 1<sup>er</sup> janv. 2012

/sem.  
417,20 \$  
647,88 \$

### 2. Commis à la clientèle, secrétaire et autres occupations, 63 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	484,58 \$ (472,76 \$)	489,42 \$	496,77 \$	506,70 \$
éch. 10	752,62 \$ (734,26 \$)	760,14 \$	771,54 \$	786,98 \$

### 1<sup>er</sup> janv. 2012

/sem.  
516,84 \$  
802,72 \$

3. Analyste en informatique, responsable au recouvrement et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	/sem. 799,42 \$ (779,92 \$)	/sem. 807,41 \$	/sem. 819,52 \$	/sem. 835,91 \$
éch. 1				
éch. 11	1 241,47 \$ (1 211,19 \$)	1 253,88 \$	1 272,69 \$	1 298,15 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012

/sem.  
852,63 \$  
1 324,11 \$

#### Augmentation générale

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

#### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 17 septembre 2009 et ceux qui ont pris leur retraite ou qui sont décédés après le 1<sup>er</sup> janvier 2008 ont droit à la rétroactivité des salaires.

#### • Primes

**Soir et nuit:** (0,80 \$) 1 \$/heure

**Responsable des opérations de la bibliothèque:** 25 \$/jour — samedi et dimanche

**Bilinguisme N:** 0,45 \$/heure — salarié en contact avec une clientèle anglophone pour 10 % et plus/semaine

**Disponibilité:** (9,08 \$) 10 \$/jour de semaine, de la fin de son quart de travail jusqu'à ce qu'il entre au travail le lendemain

— (62,32 \$) 66 \$/fin de semaine, de la fin de son quart de travail jusqu'à son retour au travail

— (37,29 \$) 40 \$/jour férié, de la fin de son quart de travail la veille jusqu'à son retour au travail le jour suivant le jour férié

#### • Jours fériés payés

13 jours/année

#### • Congé mobile

1 jour/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
7 ans	4 sem.	taux normal
11 ans	4 sem. + 1 jour	taux normal
14 ans	4 sem. + 2 jours	taux normal
15 ans	5 sem.	taux normal
19 ans <b>N</b>	5 sem. + 1 jour	taux normal
21 ans <b>N</b>	5 sem. + 2 jours	taux normal
23 ans <b>N</b>	5 sem. + 3 jours	taux normal
25 ans <b>N</b>	6 sem.	taux normal
30 ans	6 sem.	taux normal <b>R</b>

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée permanente a droit à un congé d'une durée de 18 semaines ou de 15 semaines continues, selon le Régime québécois d'assurance parentale choisi, dès la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée permanente qui a 20 semaines au service de la Ville et qui est admissible aux prestations du RQAP a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations, à la différence entre les prestations qu'elle reçoit et 93 % de son salaire normal.

L'allocation de congé de maternité que verse le gouvernement du Québec n'est pas soustraite des indemnités à verser.

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 54 semaines. Ce congé doit être pris immédiatement à la suite du congé de maternité, parental ou d'adoption.

##### 2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

##### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

La salariée permanente ou le salarié permanent qui a 20 semaines au service de la Ville et qui est admissible aux prestations du RQAP a droit, pour chacune des semaines où elle ou il reçoit lesdites prestations, à la différence entre les prestations qu'elle ou il reçoit et 93 % de son salaire normal.

Sur demande, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 54 semaines. Ce congé doit être pris immédiatement à la suite du congé de maternité, parental ou d'adoption.

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

##### 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant d'âge mineur ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui se termine au plus tard 70 semaines après l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

##### 1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime: payée entièrement par l'employeur, sauf pour la protection décès ou mutilation accidentelle qui est payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 %

##### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime: payée par l'employeur jusqu'à concurrence de 1,67 \$/10 \$ de rémunération/sem./salarié; au-dessus de 1,67 \$, la Ville paie 50 % de l'excédent de la prime

Prestation: 75 % du salaire normal les 4 premières semaines d'absence, 70 % du salaire normal de la 5<sup>e</sup> à la 20<sup>e</sup> semaine d'absence, 66,67 % de la 21<sup>e</sup> à la 26<sup>e</sup> semaine d'absence

LONGUE DURÉE

Prime: payée entièrement par l'employeur

### 3. Assurance maladie

Prime : payée dans une proportion de 40 % par l'employeur et 60 % par le salarié

Frais assurés : franchise de 100 \$/année; remboursement des honoraires d'acupuncteur, chiropraticien et physiothérapeute, maximum combiné de 500 \$/année; remboursement des soins infirmiers, maximum 25 000 \$/année; autres frais admissibles

### 4. Soins dentaires

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles après une franchise de 50 \$/année/personne ou famille

### 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

## 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.*