

Information statistique sur le travail

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

Les ententes négociées

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

Notes techniques et crédits21

Les ententes négociées

Résumés de certaines conventions collectives récentes, répartis par secteur d'activité et signés ces derniers mois par des unités de négociation de 50 salariés ou plus (2010-09-21).

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

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS Les Aliments de consommation Maple Leaf inc. (Saint-Anselme) Les Aliments Old Dutch Itée (Lachine)	ALIMENTS Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Charcuterie Roy – CSN Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 550 – FTQ	1 2	4 5
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES La Presse Itée (Montréal)	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, S.E.PB CTC – FTQ	3	6
MATÉRIEL DE TRANSPORT Prévost, une division du groupe Volvo Canada inc. (Sainte-Claire, Bellechasse et Québec) – cols bleus Prévost, une division du groupe Volvo Canada inc. (Sainte-Claire, Bellechasse et Québec) – cols blancs	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada – FTQ Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada – FTQ	4 5	7 9
COMMERCE DE DÉTAIL Aliment, boissons, médicaments et tabac Alimentation Giroux inc., Marché Giroux IGA (Rouyn-Noranda)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	6	10

Employeur	Syndicat	N°	Page
GP, une division de Métro Richelieu inc. (Rimouski)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 – FTQ	7	12
Marché Robert Tellier Mont-Tremblant inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	8	14
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Repentigny	La Fraternité des policiers et policières de Repentigny inc.	9	16
La Ville de Shawinigan	Le Syndicat des cols bleus de la nouvelle Ville de Shawinigan – CSN	10	17
AUTRES SERVICES			
La Confédération de l'UPA, la Fédération des producteurs de porcs du Québec, la Fédération des producteurs de bovins du Québec, la Fédération des producteurs de pommes du Québec, la Fédération des producteurs de pommes de terre du Québec, la Fédération québécoise des producteurs de fruits et légumes de transformation, la Fédération des producteurs acéricoles du Québec, UPA Développement international, le Conseil pour le développement de l'agriculture du Québec, la Fédération de la relève agricole du Québec, la Fédération des agricultrices du Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, la Fédération des producteurs maraîchers du Québec et la Fédération des producteurs d'agneaux et moutons du Québec	Le Syndicat des employés(es) de la Confédération de l'UPA – CSN	11	19
NOTES TECHNIQUES			21

**Les Aliments de consommation Maple Leaf inc.
(Saint-Anselme)
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de
Charcuterie Roy – CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (110) 92
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 40; hommes: 52
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 24 février 2009
- **Échéance de la présente convention:** 24 février 2012
- **Date de signature:** 11 septembre 2009
- **Durée normale du travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposés aux épices et réserve

	25 févr. 2009	25 févr. 2010	25 févr. 2011
	/heure	/heure	/heure
début	10,59 \$ (10,59 \$)	10,84 \$	11,19 \$
après 2 ans	12,38 \$ (12,38 \$)	12,63 \$	12,98 \$

2. Lavage, opérateur de la machine à pâté et autres occupations, 32 salariés

	25 févr. 2009	25 févr. 2010	25 févr. 2011
	/heure	/heure	/heure
début	10,59 \$ (10,59 \$)	10,84 \$	11,19 \$
après 2 ans	15,48 \$ (15,48 \$)	15,73 \$	16,08 \$

3. Entretien

	25 févr. 2009	25 févr. 2010	25 févr. 2011
	/heure	/heure	/heure
début	22,37 \$ (22,37 \$)	22,62 \$	22,97 \$
après 1 an	24,11 \$ (24,11 \$)	24,36 \$	24,71 \$

Augmentation générale

25 févr. 2010	25 févr. 2011
0,25 \$/heure	0,35 \$/heure

Montant forfaitaire

Dans un délai raisonnable après le 11 septembre 2009, l'employeur verse à chaque salarié, même le salarié « étoilé », un montant forfaitaire de 396 \$.

• **Primes**

Soir: 0,35 \$/heure — entre 18 h et minuit

Nuit: 0,50 \$/heure — entre minuit et 6 h

• **Allocations**

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

(Bottes de sécurité: 110 \$/année et remplacées au plus 1 fois/année — salarié de l'entrepôt à sec, de l'expédition, de la réception des viandes et de la maintenance qui a terminé sa période d'essai [R])

Bottes de caoutchouc de sécurité: fournies par l'employeur — salarié de la sanitation

Couvre chaussures de sécurité [N]: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

• **Jours fériés payés**

10,5 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 %
20 ans	5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

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

• **Avantages sociaux**

Le salarié qui a complété sa période d'essai participe au régime flexible d'assurance collective Lifestyle Plus de Schneider, pourvu qu'il remplisse les conditions d'admissibilité prévues par ce régime.

À compter du 8 juillet 2009 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2009, l'employeur fournit en faveur du salarié l'un ou l'autre des crédits suivants pour la couverture de soins de santé complémentaire et la couverture de soins dentaires:

— famille: 28 \$;

— célibataire: 10 \$.

À compter du 1^{er} mai 2010, l'employeur fournit en faveur du salarié l'un ou l'autre des crédits suivants pour la couverture de soins de santé complémentaire et la couverture de soins dentaires:

— famille: 32 \$;

— célibataire: 14 \$.

Le salarié peut appliquer son crédit à l'option ou les options de son choix parmi les diverses options offertes.

Si le crédit ne suffit pas à payer le coût total de l'option ou des options choisies par le salarié, celui-ci prend en charge entièrement le solde de ce coût total.

1. Assurance vie

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

Indemnité: 3 fois le revenu annuel

2. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à un crédit de congé de maladie dont le nombre varie en fonction de son ancienneté selon le tableau suivant:

Année de service	Nombre de jours/année
Moins de 1 an	2 heures/mois d'ancienneté, max. 2 jours
1 an	3 jours
7 ans	4 jours
12 ans	5 jours

Les jours non utilisés sont payés au salarié dans les 30 jours suivant le 1^{er} janvier de chaque année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par le salarié

4. Régime de retraite

Cotisation : le salarié et l'employeur versent au régime de retraite 2,5 % du salaire normal, à l'exclusion des primes et des heures supplémentaires, et ce, sur chaque paye.

2

**Les Aliments Old Dutch Itée (Lachine)
et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 550 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (200) 211
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 90; hommes : 121
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2009
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2013
- **Date de signature :** 2 novembre 2009
- **Durée normale du travail :** 40 heures/sem., 8 heures/jour
- **Salaires**

1. Personnel de soutien, 65 salariés

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012
/heure 17,63 \$ (17,28 \$)	/heure 17,98 \$	/heure 18,25 \$	/heure 18,52 \$

2. Mécanicien et mécanicien/magasinier

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012
/heure 23,77 \$ (23,30 \$)	/heure 24,25 \$	/heure 24,61 \$	/heure 24,98 \$

N. B. Le salarié qui n'a pas complété 1 an d'ancienneté reçoit 10 % de moins que le taux horaire de sa classification.

Augmentation générale

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

• Primes

Soir : (0,40 \$) 0,45 \$/heure

Nuit : (0,60 \$) 0,65 \$/heure

Formation : 0,25 \$/heure salarié qui donne de la formation à son travail

• Allocations

Souliers de sécurité :

150 \$/année salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté et plus
75 \$ après 3 mois d'ancienneté et un autre montant de 75 \$ après 6 mois d'ancienneté autres salariés

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

Vêtements d'hiver appropriés : fournis par l'employeur lorsque c'est requis salariés du service de la maintenance, de la sanitation, de la réception générale, de la réception des patates et de l'expédition

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

Outils : 195 \$/année mécaniciens permanents

• 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 %
18 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a plus de 9 mois de service a droit à un congé sans solde. Elle pourra quitter son travail au début du 7^e mois de grossesse ou avant cette date sur recommandation médicale. Le retour au travail peut être fait dans un délai de 1 an après l'accouchement.

2. Congé de naissance

2 jours payés salarié permanent.

3. Congé d'adoption

2 jours payés salarié permanent.

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Indemnité :

- retraité : le moindre de 4 000 \$ ou 10 % des derniers gains moyens débutant la première année de la retraite
- conjoint : 2 000 \$
- enfant : 1 000 \$
- mort accidentelle et mutilation : 50 fois le taux hebdomadaire de l'assurance emploi

2. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an de service a droit à 3 jours/année et le salarié qui a 2 ans et plus de service a droit à 5 jours/année.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié le 2^e jeudi de décembre de chaque année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 66,67 % des gains jusqu'à un maximum de (455 \$) 460 \$/sem. à partir du 1^{er} juillet 2009. Celui-ci sera augmenté de 5 \$ le 1^{er} juillet de chaque année, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines, moins le nombre de semaines pour lequel le salarié est admissible à des prestations de l'assurance emploi

4. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 90 % des médicaments de prescription, remboursement d'une chambre semi-privée jusqu'à un maximum de (90 \$) 95 \$/jour à compter d'un mois après le 1^{er} juillet 2009 et, chaque 1^{er} juillet, ce montant sera augmenté de 5 \$

5. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement des frais admissibles selon le barème de 2007 de l'Ordre des dentistes du Québec, selon le barème de 2008 à compter du 1^{er} janvier 2010, selon le barème de 2009 à compter du 1^{er} janvier 2011, selon le barème de 2010 à compter du 1^{er} janvier 2012 et selon le barème de 2011 à compter du 1^{er} janvier 2013

6. Soins oculaires

Frais assurés: à compter d'un mois après le 1^{er} juillet 2009, le salarié et ses dépendants ont droit au remboursement jusqu'à 150 \$/salarié et 150 \$/dépendant, et ce, tous les 2 ans, ainsi qu'à un examen de la vue/année

7. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Cotisation: l'employeur et le salarié versent respectivement de 1 % à 3 % du salaire au REER collectif, selon le choix du salarié.

3

**La Presse Itée (Montréal)
et
Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, S.E.P.B. CTC
— FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (95) 105
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 73; hommes: 32
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau

- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2013
- **Date de signature:** 27 novembre 2009
- **Durée normale du travail**
(4) 5 jours/sem., (32) 35 heures/sem.

• Salaires

1. Publicitaire carrières et professions et publicitaire télémarketing

	27 nov. 2009	1er janv. 2012	6 janv. 2013
éch. 1	/sem. 773 \$ (773 \$)	/sem. 788 \$	/sem. 804 \$
éch. 6	986 \$ (986 \$)	1 006 \$	1 026 \$

2. Représentant publicitaire, représentant publicitaire Internet, 30 salariés

	27 nov. 2009	1er janv. 2012	6 janv. 2013
éch. 1	/sem. 675 \$ (675 \$)	/sem. 689 \$	/sem. 702 \$
éch. 8	1 116 \$ (1 116 \$)	1 138 \$	1 161 \$

3. Concepteur graphique et autres occupations

	27 nov. 2009	1er janv. 2012	6 janv. 2013
éch. 1	/sem. 992 \$ (992 \$)	/sem. 1 012 \$	/sem. 1 032 \$
éch. 8	1 485 \$ (1 485 \$)	1 515 \$	1 545 \$

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

Il existe un plan de commissions pour le salarié représentant publicitaire, le préposé aux ventes et publicitaire carrières et professions ainsi qu'un système de bonis de performance pour les représentants publicitaires.

Augmentation générale

1er janv. 2012	6 janv. 2013
2 %	2 %

• Primes

Soir et fin de semaine: 46 \$/sem. 1er janv. 2012 47 \$/sem. 6 janv. 2013 48 \$/sem.
— salarié dont l'horaire normal de travail s'étend après 18 heures ou dont le calendrier normal de travail inclut un samedi ou un dimanche

Déplacement de la période normale de repas du midi: 6 \$/déplacement — concepteur graphique qui est requis par l'employeur de déplacer sa période normale de repas du midi pour effectuer des travaux urgents

Responsabilité: 62 \$/sem. 1er janv. 2012 63 \$/sem. 6 janv. 2013 64 \$/sem.
— salarié qui occupe la fonction (coordonnateur/créations publicitaires et infographie) coordonnateur spéculatifs, coordonnateur cahiers spéciaux et coordonnateur publicité Web

103 \$/sem. 1er janv. 2012 **N** 105 \$/sem. 6 janv. 2013 107 \$/sem.
— coordonnateur conception graphique, coordonnateur infographie technique et coordonnateur aux pages

• Allocations

Lunettes ou lentilles cornéennes: 75 \$ maximum/2 ans — salarié appelé à faire un travail continu sur écran et tenu de porter des lunettes mieux adaptées à son travail

• Jours fériés payés

(11) 10 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux normal
4 ans	4 sem.	taux normal
14 ans	5 sem.	taux normal
22 ans	6 sem.	taux normal
(32 ans R)	7 sem.	taux normal)

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine de grossesse a également droit à un congé de maternité. Ce congé doit cependant se terminer 5 semaines après l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né avant le début de la 20^e semaine de grossesse a droit à un congé se terminant 5 semaines après l'accouchement.

La salariée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

Pour chacune des semaines où la salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, elle reçoit une indemnité complémentaire égale à la différence entre 98 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale qu'elle reçoit, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de son congé de maternité.

Le congé de maternité peut être prolongé, sur demande, par un congé sans solde de 6 mois.

La salariée peut bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

2. Congé de naissance

1 semaine payée.

3. Congé d'adoption

1 semaine payée.

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues. Toutefois, ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

4

Prévost, une division du groupe Volvo Canada inc. (Sainte-Claire, Bellechasse et Québec)

et

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

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – matériel de transport

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (900) 904

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50; hommes: 854

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production/services/pièces

• **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2009

• **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2012

• **Date de signature:** 19 novembre 2009

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

• Salaires

1. Préposé à l'entretien

30 juin 2009

/heure
20,39 \$
(20,39 \$)

2. Opérateur machine fixe et autres occupations, 200 salariés

30 juin 2009

/heure
22,39 \$
(22,39 \$)

3. Outilleur ajusteur et **N** mécanicien industriel

30 juin 2009

/heure
24,89 \$
(24,89 \$)

N. B. — Nouveau regroupement de certaines occupations.

Le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, 0,30 \$/heure de moins que le taux de l'occupation, 0,15 \$/heure de moins après 45 jours et le taux de salaire de l'occupation après 90 jours.

Augmentation générale

5 juill. 2010 4 juill. 2011

0,11 \$/heure 0,12 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

Indice de base: avril 2010

Mode de calcul

2^e et 3^e années

Un montant de 0,01\$/heure sera payé pour chaque 0,073 point de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de juillet 2010 par rapport à celui d'avril 2010. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2012 par rapport à celui d'avril 2010.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré au taux de base à compter du début de la période de paie suivant la date de publication de l'IPC en novembre 2010, février, mai, août et novembre 2011, février et mai 2012.

- **Primes**

Soir: 0,70 \$/heure

Nuit: 1,05 \$/heure

Samedi: 2,05 \$/heure

Chef d'équipe: 5 % du salaire de base

	4 juill. 2010	5 juill. 2011
	7 %	9 %

- **Allocations**

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

Vêtements de travail: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Lentilles de sécurité prescrites: fournies par l'employeur lorsque c'est requis et remboursement du coût de remplacement des lentilles dans le cas de bris accidentel durant l'exercice de ses fonctions ou s'il y a une détérioration de la vue

- **Jours fériés payés**

15 jours/année

- **Congés personnels**

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 31 minutes de congé payé/semaine travaillée, jusqu'à un maximum de 3 jours/année. De plus, 2 congés personnels payés sont mis en banque automatiquement chaque année au début de la période de la prise de congé.

Le salarié a droit aux congés personnels s'il a effectivement travaillé toutes les heures prévues à son horaire de travail pendant une semaine de travail et s'il n'a pas été en retard pour aucune des journées de travail prévues à son horaire de travail pendant cette semaine.

Les crédits de congés non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont payés au taux normal de salaire à cette date en même temps que la dernière paie avant le départ pour le congé de Noël.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	9 %
15 ans	3 sem.	10 % ou taux normal pour 3 semaines

N. B. — À compter de 30 ans de service, la paie de vacances est augmentée de 1 % par tranche de 5 ans, au 1^{er} mai de l'année en cours.

- **Congés supplémentaires**

Le salarié qui a 16 ans et plus de service au 1^{er} mai de l'année en cours a droit à 1 jour de vacances supplémentaire/année de service qui excède la 15^e année, jusqu'à concurrence de 20 ans de service. Le salarié qui a 16 ans et plus de service est rémunéré à son taux normal pour un maximum de 4 jours de vacances supplémentaires. Le salarié qui a 20 ans de service et plus est rémunéré à son taux de salaire normal pour les 5 jours de vacances supplémentaires.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 22 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour tout examen médical lié à sa grossesse ou tout examen auprès d'une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes.

Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé qui peut atteindre 6 semaines.

- 2. **Congé de naissance**

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

- 3. **Congé de paternité**

Maximum de 5 semaines continues sans solde.

- 4. **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.

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

Prime : payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et 20 % par le salarié. La participation du salarié sert à payer entièrement la prime applicable au régime d'assurance salaire de longue durée.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 6 % du salaire brut du salarié, 6,5 % à compter du 1^{er} juillet 2011. Le salarié peut cotiser sur une base volontaire.

5

Prévost, une division du groupe Volvo Canada inc. (Sainte-Claire, Bellechasse et Québec) et Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (220) 218
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 60; hommes : 158
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2009
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2012
- **Date de signature :** 19 novembre 2009
- **Durée normale du travail :** 7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Commis

30 juin 2009	
	/heure
éch. 0	18,06 \$ (18,06 \$)

2. Programmeur et autres occupations, 83 salariés

30 juin 2009	
	/heure
éch. 0	26,62 \$ (26,62 \$)
éch. 4	31,14 \$ (31,14 \$)

3. Approvisionneur professionnel

30 juin 2009	
	/heure
éch. 0	33,27 \$ (33,27 \$)
éch. 4	39,00 \$ (39,00 \$)

N. B. — Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 15 \$/sem. de moins que le taux de l'occupation, 10 \$/sem. de moins après 6 mois. Après 1 an, le salarié reçoit le taux de salaire de l'occupation.

Augmentation de salaire

5 juill. 2010	4 juill. 2011
0,5 %	0,5 %

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

Indice de base : avril 2010

Mode de calcul

2^e et 3^e années

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,069 point de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de juillet 2010 par rapport à celui d'avril 2010. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2012 par rapport à celui d'avril 2010.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré au taux de base à compter du début de la période de paie suivant la date de publication de l'IPC en novembre 2010, février, mai, août et novembre 2011, février et mai 2012.

• Primes

Soir : 0,70 \$/heure

Nuit : 1,05 \$/heure

Samedi : 1,45 \$/heure

Dimanche : 2,05 \$/heure

Disponibilité :

5 heures au taux de salaire normal — fin de semaine

3 heures au taux de salaire normal — semaine

4 heures au taux de salaire normal — jour férié

• Allocations

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

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Lentilles de sécurité prescrites : fournies par l'employeur lorsque c'est requis et remboursement du coût de remplacement des lentilles dans le cas de bris accidentel durant l'exercice normal de ses fonctions ou s'il y a une détérioration de la vue

• Jours fériés payés

15 jours/année

• Congés personnels

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 30 minutes de congé payé/semaine travaillée, jusqu'à un maximum de 3 jours/année. De plus, 2 congés personnels payés de 7,5 heures sont mis en banque automatiquement chaque année au début de la période de la prise de congé.

Le salarié a droit aux congés personnels s'il a effectivement travaillé toutes les heures prévues à son horaire de travail pendant une semaine de travail et s'il n'a pas été en retard pour aucune des journées de travail prévues à son horaire de travail pendant cette semaine.

Les crédits de congés non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont payés au taux normal de salaire à cette date en même temps que la dernière paie avant le départ pour le congé de Noël.

• Congés annuels payés

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

1. Si la paie de vacances est inférieure au salaire normal calculé pour 3 semaines, les vacances sont rémunérées au salaire normal du salarié.

2. Le salarié est payé pour la 4^e semaine à son taux normal de salaire versé le jour de paie qui précède son départ.

3. Le salarié est payé pour les 4^e et 5^e semaines à son taux normal de salaire versé le jour de paie qui précède son départ.

La prise des 4^e et 5^e semaines de vacances est facultative et s'effectue selon les dispositions prévues.

N. B. — À compter de 30 ans de service, la paie de vacances est augmentée de 1 % par tranche de 5 ans, au 1^{er} mai de l'année en cours.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 8^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour tout examen médical lié à sa grossesse ou tout examen auprès d'une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes.

Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que sa santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé qui peut atteindre 6 semaines.

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

Maximum de 5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 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 mineur ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

Prime : payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et 20 % par le salarié. La participation du salarié sert à payer entièrement la prime applicable au régime d'assurance salaire de longue durée.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 6 % du salaire brut du salarié, 6,5 % à compter du 1^{er} juillet 2011. Le salarié peut cotiser sur une base volontaire.

6

Alimentation Giroux inc., Marché Giroux IGA (Rouyn-Noranda)

et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 110

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 60 %; hommes: 40 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 25 septembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 27 septembre 2015
- **Date de signature:** 4 novembre 2009
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

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

Salaires

1. Commis junior

	28 sept. 2009	1 ^{er} mai 2010	27 sept. 2010	26 sept. 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,00 \$ (9,00 \$)	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
max.	10,30 \$ ² (9,41 \$) ¹	10,30 \$ ²	10,51 \$ ²	10,72 \$ ³

	24 sept. 2012	23 sept. 2013	29 sept. 2014
	/heure	/heure	/heure
	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
	10,93 \$ ³	11,15 \$ ⁴	11,37 \$ ⁴

1. Après 1 200 heures et 30 mois.
2. Après 1 800 heures et 24 mois.
3. Après 1 800 heures et 30 mois.
4. Après 1 800 heures et 36 mois.

2. Commis A et B, 60 salariés

	28 sept. 2009	1 ^{er} mai 2010	27 sept. 2010	26 sept. 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,25 \$ (9,00 \$)	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
max.	13,47 \$ ² (13,21 \$) ¹	13,47 \$ ²	13,74 \$ ²	14,02 \$ ³

	24 sept. 2012	23 sept. 2013	29 sept. 2014
	/heure	/heure	/heure
	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
	14,30 \$ ³	14,58 \$ ⁴	14,88 \$ ⁴

1. Après 2 400 heures et 36 mois.
2. Après 3 600 heures et 36 mois.
3. Après 3 600 heures et 42 mois.
4. Après 3 600 heures et 48 mois.

3. Assistant gérant/viandes

	28 sept. 2009	27 sept. 2010	26 sept. 2011	24 sept. 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	11,65 \$ (10,45 \$)	11,65 \$	11,65 \$	11,65 \$
max.	16,58 \$ ¹ (16,26 \$) ¹	16,92 \$ ¹	17,25 \$ ²	17,60 \$ ²

	23 sept. 2013	29 sept. 2014
	/heure	/heure
	11,65 \$	11,65 \$
	17,95 \$ ³	18,31 \$ ³

1. Après 3 600 heures et 36 mois.
2. Après 3 600 heures et 42 mois.
3. Après 3 600 heures et 48 mois.

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

Augmentation générale*

28 sept. 2009	27 sept. 2010	26 sept. 2011	24 sept. 2012
2 %	2 %	2 %	2 %

23 sept. 2013	29 sept. 2014
2 %	2 %

*Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Boni de signature

Le salarié à l'emploi le 4 novembre 2009 a droit à un boni de signature qui équivaut à 2 % du salaire gagné au cours des 52 périodes de paie qui précèdent le 4 novembre 2009. Le boni est payé dans les 15 jours suivant le 4 novembre 2009.

Primes

Nuit: 1 \$/heure — entre 21 h 30 et 6 h

Remplacement: 20 \$/sem. ou 4 \$/jour — salarié qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne plus de 4 heures dans une journée

Gérant de département: 10 \$/jour — salarié qui remplace temporairement un gérant de département pour une journée complète et plus

Superviseur de caisse [N]: 0,50 \$/heure — salarié assigné à cet emploi lorsque le gérant de service et/ou l'assistant gérant sont absents

(Dimanche [R])

Allocations

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

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

Jours fériés payés

(7) 8 jours/année*

Congés mobiles

(4) 3 jours/année*

* Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du total de ses gains de l'année de référence à titre d'indemnité pour les congés mobiles et les jours fériés.

Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal ou 4 %
3 ans	2 sem.	taux normal ou 5 %
4 ans	3 sem.	taux normal ou 6 %
8 ans	3 sem.	taux normal ou 7 %
10 ans	4 sem.	taux normal ou 8 %
18 ans	5 sem.	taux normal ou 10 %

Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 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.

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et 30 % par le salarié permanent qui a 3 mois de service et le salarié à temps partiel qui a travaillé en moyenne (20) 24 heures/semaine au cours de l'année de référence. Cependant, le salarié à temps partiel n'est protégé que par l'assurance vie et l'assurance médicament.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 3 mois de service a droit à 56 heures/année renouvelables au 1^{er} mai. Ces jours sont payés au taux de salaire en vigueur au moment du paiement, et ce, pour toute absence de 1 à 3 jours inclusivement.

Le salarié peut, à son choix, se faire payer les congés non utilisés et le paiement s'effectue au plus tard le ou vers le 20 mai, ou il peut utiliser ses congés et les transformer en vacances, étant entendu que ces vacances doivent être prises avant le 30 avril de l'année courante.

Le salarié à temps partiel qui a travaillé en moyenne 24 heures/semaine au cours de l'année précédente a droit à 10 heures/année. Toutes les autres conditions s'appliquent mutatis mutandis.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie (0,17 \$) 0,18 \$/heure travaillée/salarié permanent et salarié à temps partiel.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (0,76 \$) 0,77 \$/heure travaillée/salarié à la Caisse de fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

De plus, l'employeur s'engage à verser une somme de 0,15 \$/heure travaillée dans le Fonds de stabilisation **N**.

7

**GP, une division de Métro Richelieu inc. (Rimouski) et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (167) 164

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 81 ; hommes : 83

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** commerce

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

- **Échéance de la présente convention :** 29 novembre 2014

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

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

Salarié à temps partiel
moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Commis junior

	29 nov. 2009	1 ^{er} mai 2010	28 nov. 2010
début	/heure 9,15 \$ (9,15 \$)	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
après 3 ans	9,65 \$ (9,65 \$)	10,15 \$	10,15 \$

27 nov. 2011 25 nov. 2012 24 nov. 2013

	/heure	/heure	/heure
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$

2. Commis, apprenti boucher et autres occupations, 104 salariés

	29 nov. 2009	1 ^{er} mai 2010	28 nov. 2010
min.	/heure 9,30 \$ (9,30 \$)	/heure 9,80 \$	/heure 9,80 \$
max.	12,15 \$ ² (10,50 \$) ¹	12,15 \$ ²	12,45 \$ ²

27 nov. 2011 25 nov. 2012 24 nov. 2013

	/heure	/heure	/heure
	9,80 \$	9,80 \$	9,80 \$
	12,76 \$ ²	13,14 \$ ²	13,53 \$ ²

1. Après 3 328 heures et 48 mois.

2. Après 4 800 heures et 72 mois.

3. Boucher et poissonnier

	29 nov. 2009	28 nov. 2010	27 nov. 2011
min.	/heure 12,00 \$ (9,30 \$)	/heure 12,00 \$	/heure 12,00 \$
max.	14,50 \$ ² (12,10 \$) ¹	14,86 \$ ²	15,23 \$ ²

25 nov. 2012 24 nov. 2013

	/heure	/heure
	12,00 \$	12,00 \$
	15,69 \$ ²	16,16 \$ ²

1. Après 3 328 heures et 48 mois.

2. Après 4 800 heures et 48 mois.

N. B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale*

28 nov. 2010	27 nov. 2011	25 nov. 2012	24 nov. 2013
2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire selon le tableau suivant :

Montant	Statut
465 \$	salarié permanent embauché avant 1990
365 \$	salarié permanent embauché en 1990 et après
325 \$	salarié à temps partiel embauché avant le 1 ^{er} mai 2009 et qui a travaillé en moyenne 30 heures et plus entre le 1 ^{er} janv. et le 1 ^{er} nov. 2009
225 \$	salarié à temps partiel embauché avant le 1 ^{er} mai 2009 et qui a travaillé en moyenne 30 heures entre le 1 ^{er} janv. et le 1 ^{er} nov. 2009

Le montant est versé au salarié au plus tard 15 jours après le 25 novembre 2009.

• Primes

Soir et nuit: (0,80 \$) 0,90 \$/heure - heures travaillées après 21 h

Responsable de département: (40 \$/sem.) 1 \$/heure

Classification supérieure: (3 \$) 4 \$/jour, maximum (15 \$) 20 \$/sem. salarié permanent qui remplace dans une classification supérieure pour 1 journée et plus

0,35 \$/heure salarié à temps partiel qui remplace dans une classification supérieure pour (1 journée ou plus) 4 heures et plus

Remplacement: (5 \$) 6 \$/jour salarié qui remplace un gérant de département ou un responsable de département pour 1 journée et plus

Assistant gérant de département: (20 \$ /sem.) 1 \$/heure

Assistant responsable de département: (20 \$ /sem.) 0,65 \$/heure

Superviseur: (0,50 \$) 0,65 \$/heure

Dimanche: 0,80 \$/heure

Responsable soir et dimanche: 1 \$/heure

Boni de Noël: le salarié qui a travaillé durant l'année de référence, soit du 1^{er} décembre de l'année précédente au 1^{er} décembre de l'année en cours, a droit à un boni de Noël selon les modalités suivantes :

Service continu	Montant
3 mois	0,25 semaine au taux hebdomadaire normal au 1 ^{er} décembre
6 mois	0,50 semaine au taux hebdomadaire normal au 1 ^{er} décembre
9 mois	0,75 semaine au taux hebdomadaire normal au 1 ^{er} décembre
12 mois	1,00 semaine au taux hebdomadaire normal au 1 ^{er} décembre

Le salarié à temps partiel reçoit 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année en cours et le 1^{er} décembre de l'année de référence.

Le montant est versé le ou avant le 15 décembre.

• Allocations

Chaussures de sécurité: (75 \$) 85 \$/année et remplacées lorsque c'est requis, maximum 1 fois/année salarié permanent et salarié à temps partiel qui a complété sa période d'essai et qui travaille en moyenne 20 heures et plus/sem., dans les départements suivants: viandes, poissonnerie, charcuterie/fromage, épicerie (vrac), fruits et légumes, La Fournée, mets cuisinés et Tentations du Chef, ainsi qu'à tout autre salarié déterminé par le comité santé et sécurité

Uniformes: (25 \$) 30 \$/année lorsque l'employeur exige le port d'une chemise blanche - salarié permanent qui a complété sa période d'essai et salarié à temps partiel qui travaille en moyenne 25 heures/sem. et plus

(15 \$) 20 \$/année lorsque l'employeur exige le port d'une chemise blanche - salarié à temps partiel qui travaille en moyenne moins de 25 heures/sem.

• Jours fériés payés

(9) 8,5 jours/année

Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné au cours des 52 semaines précédant le congé.

• Congés mobiles

2 jours/année

Le salarié à temps partiel a droit à 2 jours/année payables à 0,004 du salaire gagné au cours des 52 semaines précédant celle de la prise du congé.

Le nouveau salarié a droit à des congés mobiles selon le nombre de mois à écouler entre sa date de nomination, à titre de salarié permanent, et le 31 décembre de l'année en cours, selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Durée
Plus de 6 mois	2 jours
Moins de 6 mois	1 jour

N. B. Les jours non utilisés sont remboursés le ou vers le 15 décembre de chaque année.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et il se termine au plus tard (52) 70 semaines après la fin de la grossesse. Le congé ne peut cependant débiter qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité qui n'excède pas 8 semaines.

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

Le salarié a droit à un congé parental, d'une durée qui n'ex-cède pas 52 semaines continues, qu'il peut utiliser après la naissance du nouveau-né ou de l'adoption. Ce congé doit être utilisé dans les 70 semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur, sauf l'assurance salaire qui est payée entièrement par le salarié

N. B. Le salarié à temps partiel qui a travaillé 1 000 heures au cours de l'année précédente est couvert par l'assurance salaire pour l'année courante.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit d'heures de maladie selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Crédit
1 an	(40) 48 heures
2 ans*	(44) 56 heures

* Si le salarié est devenu permanent avant le 1^{er} juin de l'année précédente.

Le salarié à temps partiel qui devient permanent ou un nouveau salarié permanent embauché en cours d'année a droit à un crédit au prorata des mois qu'il travaillera comme salarié permanent jusqu'au 31 décembre suivant, soit 4 heures/mois, diminué des congés de maladie utilisés comme salarié à temps partiel, s'il y a lieu.

Les jours non utilisés sont payés le ou vers le 15 décembre de chaque année.

2. Soins dentaires

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

8

**Marché Robert Tellier Mont-Tremblant inc.
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, section locale 500 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 150
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce

• **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2008

• **Échéance de la présente convention :** 1^{er} septembre 2015

• **Date de signature :** 23 octobre 2009

• **Durée normale du travail**
(4 ou 5 jours/sem.) 5 jours/sem., 40 heures/sem.

Équipe de nuit

40 heures/sem.

Salariés à temps partiel

moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Emballeur

	1 ^{er} sept. 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} sept. 2010	1 ^{er} sept. 2011
min.	/heure 9,00 \$ (9,00 \$)	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
max.	9,60 \$ ² (9,00 \$) ¹	9,60 \$ ²	9,89 \$ ³	10,09 \$ ⁴

1^{er} sept. 2012 1^{er} sept. 2013 1^{er} sept. 2014

	1 ^{er} sept. 2012	1 ^{er} sept. 2013	1 ^{er} sept. 2014
min.	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
max.	10,34 \$ ⁵	10,55 \$ ⁶	10,81 \$ ⁷

1. Après 36 mois.
2. Après 3 250 heures.
3. Après 3 900 heures.
4. Après 4 550 heures.
5. Après 5 200 heures.
6. Après 5 850 heures.
7. Après 6 500 heures.

2. Commis

	1 ^{er} sept. 2009	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} sept. 2010	1 ^{er} sept. 2011
min.	/heure 9,00 \$ (9,00 \$)	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
max.	13,00 \$ ² (11,50 \$) ¹	13,00 \$ ²	13,39 \$ ³	13,66 \$ ⁴

1^{er} sept. 2012 1^{er} sept. 2013 1^{er} sept. 2014

	1 ^{er} sept. 2012	1 ^{er} sept. 2013	1 ^{er} sept. 2014
min.	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
max.	14,00 \$ ⁵	14,28 \$ ⁶	14,64 \$ ⁷

1. Après 36 mois.
2. Après 7 800 heures et 30 mois.
3. Après 7 800 heures et 36 mois.
4. Après 7 800 heures et 42 mois.
5. Après 7 800 heures et 48 mois.
6. Après 7 800 heures et 54 mois.
7. Après 7 800 heures et 60 mois.

3. Boucher

	1 ^{er} sept. 2009	1 ^{er} sept. 2010	1 ^{er} sept. 2011	1 ^{er} sept. 2012
min.	/heure 11,00 \$ (10,25 \$)	/heure 11,00 \$	/heure 11,00 \$	/heure 11,00 \$
max.	17,00 \$ ² (13,50 \$) ¹	17,51 \$ ³	17,86 \$ ⁴	18,31 \$ ⁵

1^{er} sept. 2013 1^{er} sept. 2014

/heure	/heure
11,00 \$	11,00 \$
18,68 \$ ⁶	19,15 \$ ⁷

- Après 36 mois.
- Après 4 550 heures et 36 mois.
- Après 4 550 heures et 42 mois.
- Après 4 550 heures et 48 mois.
- Après 4 550 heures et 54 mois.
- Après 4 550 heures et 60 mois.
- Après 4 550 heures et 66 mois.

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

Augmentation générale***1^{er} sept. 2010 1^{er} sept. 2011 1^{er} sept. 2012 1^{er} sept. 2013 1^{er} sept. 2014**

3 %	2 %	2,5 \$	2 %	2,5 %
-----	-----	--------	-----	-------

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Boni de signature

L'employeur verse à tout salarié qui a accumulé plus d'un an de service au 1^{er} septembre 2009 un boni de signature établi comme suit :

200 \$ au salarié permanent,
100 \$ au salarié à temps partiel.

Le boni est versé dans le mois suivant le 23 octobre 2009.

• Primes

Nuit: 1 \$/heure

Remplacement [N]: 1,25 \$/heure — salarié qui travaille temporairement à une classification supérieure à la sienne pendant plus de 4 heures consécutives

Gérant de rayon [N]: 10 \$/jour — salarié qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon pour une journée complète et plus

Assistant-gérant de rayon [N]: 1 \$/heure — classification de Boucher 1, de Poissonnier ou de Commis, selon le cas

Superviseur [N]: 0,50 \$/heure

(Remplacement du chef d'équipe [R])

Boni de Noël:

SALARIÉ PERMANENT

Le salarié à l'emploi le 15 décembre de chaque année et embauché avant le 1^{er} septembre précédent a droit à (200 \$) 250 \$/année.

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Le salarié à l'emploi le 15 décembre de chaque année et embauché avant le 1^{er} septembre précédent a droit à (100 \$) 125 \$/année.

(Le salarié qui effectue plus de 30 heures/semaine sur une base régulière a droit au boni de Noël au prorata des heures travaillées, exclusion faite du temps supplémentaire [R].)

N. B. — Le boni de Noël est offert sous la forme d'un bon d'achat.

(Assignation dans une classe supérieure [R])

• Allocation

Vêtements, uniformes et équipement de travail: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de sécurité: salariés de la boucherie et de la réception de la marchandise

110 \$/année — salarié permanent

80 \$/année — salarié à temps partiel

• Jours fériés payés

10 jours/année

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

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal ou 4 %
4 ans	3 sem.	taux normal ou 6 %
(9) 8 ans	4 sem.	taux normal ou 8 %

Congés supplémentaires

Le salarié qui prend ses vacances entre le 15 octobre et le 1^{er} décembre et du 15 avril au 30 mai, excluant le congé férié de Pâques, a droit à 1 jour supplémentaire de congé annuel payé/semaine entière de vacances prises pendant ces périodes.

• 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 dans une proportion respective de 50 %

N. B. — Le salarié à temps partiel qui, au 1^{er} janvier de chaque année, a cumulé, dans les 12 mois précédents, 1 000 heures travaillées est admissible à l'assurance groupe.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 3 mois et plus d'ancienneté au 1^{er} avril a droit à un crédit annuel de congés de maladie. Le salarié qui a 1 an, mais moins de (5) 4 ans d'ancienneté, a droit à une demi-journée/mois travaillé pour un maximum de 40 heures de congé/année. Le salarié qui a (5) 4 ans et plus d'ancienneté a droit à une demi-journée/mois travaillé pour un maximum de 56 heures/année.

Les jours non utilisés au 31 mars sont payés au salarié le ou vers le 15 avril de la même année.

N. B. — Le salarié qui a moins de 1 an d'ancienneté a droit à 0,5 jour/mois effectivement travaillé, jusqu'à un maximum de 24 heures.

2. Soins dentaires N

À compter du 1^{er} janvier 2011, l'employeur verse à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec la somme de 0,18 \$/heure travaillée/salarié.

9

La Ville de Repentigny et La Fraternité des policiers et policières de Repentigny inc.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (71) 102
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 18; hommes: 84
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** policiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2011
- **Date de signature:** 16 septembre 2009
- **Durée normale du travail**
Horaire 21.14.35
8,5 heures/jour, moyenne de 35,7 heures/sem. — gendarmerie
Division des enquêtes
9 heures/jour, moyenne de 35,7 heures/sem. — sergent détective, enquêteur et enquêteur sur les relèves
Sergent détective, agent de renseignements, S.I.J., archiviste, quartier maître, conseiller à la circulation, policier à la liaison, sergent relations communautaires et affaires politiques, agent sociocommunautaire et U.S.I.
9 heures/jour, moyenne de 35,7 heures/sem.

• Salaires

1. Agent, 75 salariés

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
début	/année 36 345 \$ (35 286 \$)	/année 37 254 \$	/année 37 999 \$
après 72 mois	68 574 \$ (66 577 \$)	70 288 \$	71 694 \$
1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	31 déc. 2011	
/année	/année	/année	
38 759 \$	39 825 \$	40 422 \$	
73 128 \$	75 139 \$	76 266 \$	

2. Lieutenant

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/année 83 728 \$ (81 289 \$)	/année 85 821 \$	/année 87 537 \$	/année 89 288 \$

1^{er} janv. 2011 31 déc. 2011

/année 91 743 \$	/année 93 119 \$
---------------------	---------------------

Augmentation générale

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

1^{er} janv. 2011 31 déc. 2011

2,75 %	1,5 %
--------	-------

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2007.

• (Indemnité de vie chère R)

• Primes

Soir: 3 % ou 4 % du salaire de l'agent 1^{re} classe — policier de la gendarmerie pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps normal sur la 3^e ou 1^{re} relève

N. B. — Cette prime s'applique aussi au policier dont l'horaire normal comporte une relève de soir, soit le sergent détective, l'enquêteur et l'agent sociocommunautaire. Elle s'applique aussi à l'enquêteur relève sur la relève intermédiaire à compter de 15 h.

Le salaire horaire pour le calcul est établi en divisant le salaire annuel par 1 820.

Ancienneté:

Service	Indemnité
après 7 ans	3,0 %
après 10 ans	3,2 %
après 15 ans	3,4 %
après 20 ans	3,6 %
après 25 ans	3,8 %
après 30 ans	4,0 %

• Allocations

Vêtements:

1 500 \$/année — salarié appelé à travailler régulièrement en civil

1/227,5 de 1 500 \$/journée travaillée ou partie de journée travaillée — salarié appelé à travailler temporairement en civil. Le maximum remboursable ne peut toutefois pas dépasser 1 500 \$.

N. B. — Le salarié qui porte des vêtements civils dans l'exercice de ses fonctions peut se faire payer le coût de réparation ou de remplacement de ceux qui sont détériorés au cours et par le fait de son travail, sur recommandation du directeur.

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

• Jours fériés payés

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à 19 jours ouvrables avec plein salaire. De ces 19 jours, 10 sont obligatoirement pris aux dates des fêtes. Trois des 19 congés, en

sus des 10 précédemment mentionnés, sont obligatoirement pris au cours de l'année courante et les 6 résiduels peuvent également être pris dans la même période, mais sont quant à eux payés le ou vers le 15 décembre de chaque année s'ils ne sont pas pris avant le 1^{er} décembre d'une année.

Le salarié assujéti à l'horaire 21.14.35 de la gendarmerie, le policier auxiliaire et **N** le policier de l'U.S.I. ont droit à 13 jours ouvrables fériés avec plein salaire. Ces congés peuvent être pris au cours de l'année courante, mais sont payés le ou vers le 15 décembre de chaque année s'ils ne sont pas pris avant le 1^{er} décembre d'une année.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
5 ans	20 jours	taux normal
14 ans	25 jours	taux normal
20 ans	27 jours	taux normal
22 ans	29 jours	taux normal
24 ans	30 jours	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée peut se prévaloir du retrait préventif selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

La salariée a droit à un congé d'une durée maximum de 18 semaines qui ne peut débuter qu'à compter de la 16^e semaine avant l'accouchement.

La Ville comble la différence entre 93 % du salaire net de la salariée perçu au moment de son départ et les prestations brutes d'assurance parentale payables pendant le congé de maternité, et ce, pour la durée desdites prestations.

La salariée peut obtenir un congé sans solde d'une durée de 2 ans en prolongement de son congé de maternité de 18 semaines.

La salariée peut profiter d'un congé parental prévu par la loi.

2. Congé de naissance

3 jours payés.

3. Congé d'adoption

3 jours payés,

5 jours payés pour une adoption internationale **N**.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de congés de maladie qui équivaut à 2 fois le délai de carence prévu au régime d'assurance.

Les congés non utilisés sont payés le ou vers le 15 décembre.

La Ville de Shawinigan et

Le Syndicat des cols bleus de la nouvelle Ville de Shawinigan — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (138) 123
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 3; hommes: 120
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** ouvrier
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 2 octobre 2009
- **Durée normale du travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Aréna, à l'exception du chef d'équipe et **N du 4^e salarié affecté à l'amphithéâtre**
8,5 heures/jour, moyenne de 39 heures et 40 minutes/sem.

• Salaires

1. Concierge et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,71 \$ (18,31 \$)	19,18 \$	19,67 \$
éch. 6	21,69 \$ (21,22 \$)	22,24 \$	22,81 \$

2. Journalier et autres occupations, 21 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	19,95 \$ (19,53 \$)	20,46 \$	20,98 \$
éch. 6	23,13 \$ (22,63 \$)	23,72 \$	24,32 \$

3. Électricien A2

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	23,71 \$ (21,97 \$)	24,31 \$	24,93 \$
éch. 6	27,48 \$ (25,47 \$)	28,18 \$	28,90 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
2,20 %	2,55 %	2,55 %	2,55 %
1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	
2,55 %	2,55 %	2,55 %	

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2008 pour le salarié à l'emploi entre le 1^{er} janvier 2008 et le 2 octobre 2009.

La rétroactivité pour l'année 2008 est versée au plus tard le 31 décembre 2009 et la rétroactivité pour l'année 2009 est versée, dans la mesure du possible, avant le 31 janvier 2010 mais avant le 15 février 2010.

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2010

Si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2009 à décembre 2009 par rapport à celle de janvier 2008 à décembre 2008 excède 2,55 %, l'excédent est payé.

2011, 2012, 2013 et 2014

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 1^{er} janvier 2010, 1^{er} janvier 2011, 1^{er} janvier 2012, 1^{er} janvier 2013 et 1^{er} janvier 2014.

• Primes

Soir et nuit: (1,01 \$) 1,06 \$/heure

Chef d'équipe: (1,42 \$) 1,49 \$/heure

(2,37 \$) 2,46 \$/heure — lorsque le chef d'équipe dirige 5 salariés et plus

Formateur: 12 % du salaire normal

Disponibilité: (3,21 \$) 3,36 \$/heure – salarié permanent

Le salarié appelé à être en disponibilité la fin de semaine complète reçoit, en sus de la prime, un permis d'absence qui équivaut à 1 heure si le salarié est de garde comme préposé en traitement des eaux, à 3 heures si le salarié est de garde pour le service des loisirs ou le service des travaux publics.

Le salarié appelé à être en disponibilité au moment d'un congé férié reçoit, en sus de la prime, un permis d'absence qui équivaut à 0,5 heure si le salarié est de garde comme préposé en traitement des eaux, à 1,5 heure si le salarié est de garde pour le service des loisirs ou le service des travaux publics.

Le salarié appelé à être en disponibilité durant la majorité de la semaine reçoit, en sus de la prime, un permis d'absence qui équivaut à 1 heure.

Sablage: 5 heures de paie acquises au taux de salaire normal, soit 2 heures/jour pour le samedi et le dimanche et 1 heure pour le vendredi soir et le lundi matin — du vendredi 17 h au lundi 8 h, sauf lorsqu'il y a un horaire de nuit, auquel cas la fin est fixée au dimanche 24 h

4 heures de paie acquises au taux de salaire normal, soit 1 heure/jour — du lundi 17 h au vendredi 8 h

2 heures de paie acquises au taux de salaire normal — jours fériés

N. B. – Les primes évoluent au même rythme que le taux de salaire normal à compter du 1^{er} janvier 2010.

• Allocations

Vêtements et équipements: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — salarié permanent

Outils: maximum de (250 \$) 270 \$/année — mécanicien soudeur, peintre débosseleur, soudeur et préposé au réseau de pompage

L'employeur répare ou remplace par un nouvel outil de qualité équivalente tout outil d'un salarié requis pour son travail, utilisé sur les lieux de travail et brisé dans l'exécution de son travail, qui ne peut être réparé ou remplacé au frais du fournisseur.

L'employeur s'engage à assurer contre le feu et le vol les outils et les coffres d'outils des salariés du garage.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
4 ans	3 sem.	taux normal
9 ans	4 sem.	taux normal
15 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	5 sem. + \boxed{N} 1 jour	taux normal
21 ans \boxed{N}	5 sem. + 2 jours	taux normal
22 ans \boxed{N}	5 sem. + 3 jours	taux normal
23 ans \boxed{N}	5 sem. + 4 jours	taux normal
24 ans	6 sem.	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 20 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, le congé doit débuter au plus tôt la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement.

Pendant les 2 premières semaines qui précèdent et les 3 dernières semaines qui suivent l'assurance emploi au cours d'un congé de maternité ou de sa prolongation, la Ville verse une indemnité de 55 % du salaire normal.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans solde d'une durée qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

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

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a travaillé toute l'année a droit à un crédit de 5 jours de congé de maladie.

Au 31 décembre, les jours non utilisés sont payés au taux de salaire normal applicable au 31 décembre de l'année visée. Le salarié peut également transférer ses jours en tout ou en partie dans une banque particulière « visite médicale » qui peut être utilisée lorsqu'il doit subir un examen chez un professionnel de la santé. Cette banque ne peut cependant en aucun cas excéder 5 jours et elle peut être fractionnée en heures au cours de son utilisation.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

11

La Confédération de l'UPA, la Fédération des producteurs de porcs du Québec, la Fédération des producteurs de bovins du Québec, la Fédération des producteurs de pommes du Québec, la Fédération des producteurs de pommes de terre du Québec, la Fédération québécoise des producteurs de fruits et légumes de transformation, la Fédération des producteurs acéricoles du Québec, UPA Développement international, le Conseil pour le développement de l'agriculture du Québec, la Fédération de la relève agricole du Québec, la Fédération des agricultrices du Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, la Fédération des producteurs maraîchers du Québec et la Fédération des producteurs d'agneaux et moutons du Québec

**et
Le Syndicat des employés(es) de la Confédération de l'UPA — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (166) 254
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 194; hommes: 60
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau, technique et professionnel
N. B. — Les représentants publicitaires sont couverts par la convention collective, mais certaines clauses ne s'appliquent pas à leur catégorie d'emploi alors que d'autres dispositions particulières sont spécifiquement prévues à leur intention.

- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2008

- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2011

- **Date de signature:** 23 novembre 2009

- **Durée normale du travail**
7 heures/jour, 35 heures/sem.

Inspecteur des agences de vente du bovin
déterminée sur une base hebdomadaire selon les besoins

• Salaires

1. Commis de bureau, réceptionniste et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
min.	/année 22 852 \$ (22 404 \$)	/année 23 309 \$	/année 23 775 \$
max.	29 707 \$ (29 124 \$)	30 301 \$	30 907 \$

2. Technicien, secrétaire de direction et autres occupations, 81 salariés

	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
min.	/année 32 698 \$ (32 057 \$)	/année 33 352 \$	/année 34 019 \$
max.	46 693 \$ (45 777 \$)	47 627 \$	48 580 \$

3. Agent d'information, économiste et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
min.	/année 51 747 \$ (50 732 \$)	/année 52 782 \$	/année 53 838 \$
max.	73 183 \$ (71 748 \$)	74 646 \$	76 139 \$

Augmentation générale

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

Le 1^{er} janvier, tout salarié qui a plus de 6 mois d'expérience dans le poste qu'il occupe a droit à une majoration de son salaire au 31 décembre de l'année précédente de l'ordre de 5 %, 4 %, 3 % ou 2 % selon que le salaire au 31 décembre de l'année antérieure se situe respectivement dans le 1^{er}, le 2^e, le 3^e ou le 4^e quartile de l'échelle applicable au 31 décembre de l'année antérieure.

Rétroactivité

Le salarié en poste le 23 novembre 2009 et le salarié retraité depuis le 1^{er} janvier 2009 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2009 au 23 novembre 2009.

• Primes

Disponibilité:

0,5 heure/jour de disponibilité au taux de salaire normal — pendant la semaine
1 heure/jour de disponibilité au taux de salaire normal* — si la période de disponibilité est de 16 heures ou moins
1,5 heure/jour de disponibilité au taux de salaire normal* — si la période de disponibilité est de plus de 16 heures

* Pendant la fin de semaine, soit les samedi et dimanche, ainsi que pendant les jours fériés.

Remplacement :

(6 %) 7 % du salaire normal du salarié — remplacement à la classe salariale immédiatement supérieure à la sienne
1 % de plus/classe supplémentaire
(7 %) 10 % du salaire normal du salarié — remplacement partiel de responsabilités habituellement dévolues à une personne cadre

N. B. — Le salarié reçoit la prime de remplacement à partir de la 1^{re} journée lorsque l'employeur prévoit dès le début que la période de remplacement excédera 2 semaines ou qu'elle a effectivement excédé 2 semaines.

• Jours fériés payés

7 jours/année, plus les jours ouvrables du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

• Congés annuels payés

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

N. B. — Au moment de l'engagement d'un salarié permanent, l'employeur lui reconnaît, pour chaque année d'expérience sur le marché du travail, l'équivalent d'un jour de vacances jusqu'à un maximum de 5 jours. Les jours reconnus s'ajoutent à la période normale de vacances du salarié pendant une durée maximale de 2 ans. Après cette période, les vacances du salarié sont établies conformément aux dispositions prévues.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée qui se prévaut d'un congé de maternité conformément aux dispositions prévues et qui reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance emploi a droit de recevoir pendant 30 semaines un montant égal à 75 % de son salaire hebdomadaire normal avant le congé, moins toute prestation qu'elle reçoit de l'assurance emploi à titre de prestations supplémentaires de chômage.

Le total des prestations supplémentaires de l'assurance emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne doit en aucun cas dépasser 95 % de son salaire brut habituel.

La salariée a droit à un congé sans solde en prolongation de son congé de maternité. La durée de ce congé sans solde ne peut avoir pour effet que la durée totale des congés, soit celui de maternité, les prolongations par les vacances et le droit d'absence dû aux heures supplémentaires ainsi que le congé sans solde, excède 12 mois.

Cependant, cette période peut être prolongée jusqu'à 18 mois après entente avec l'employeur.

2. Congé de naissance

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

Le salarié qui ne se prévaut pas du congé parental prévu a droit à 4 jours payés.

3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié permanent a droit à un congé sans solde d'une durée qu'elle ou qu'il détermine mais qui ne peut excéder 52 semaines. Ce congé est réparti au gré de la salariée ou du salarié avant ou après la date prévue pour l'accueil de l'enfant. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 2^e semaine qui précède la date prévue pour l'accueil.

La salariée ou le salarié qui se prévaut d'un congé d'adoption conformément aux dispositions prévues et qui reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance emploi a droit de recevoir pendant 30 semaines un montant égal à 75 % de son salaire hebdomadaire normal avant le congé, moins toute prestation qu'elle ou qu'il reçoit de l'assurance emploi à titre de prestations supplémentaires de chômage.

Le total des prestations supplémentaires de l'assurance emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la ou le salarié ne doit en aucun cas dépasser 95 % de son salaire brut habituel.

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé d'adoption prévu a droit à 4 jours payés.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde en prolongation du congé d'adoption. La durée de ce congé sans solde ne peut avoir pour effet que la durée totale des congés, soit celui d'adoption, les prolongations par les vacances et le droit d'absence dû aux heures supplémentaires ainsi que le congé sans solde, excède 12 mois.

Cependant, cette période peut être prolongée jusqu'à 18 mois après entente avec l'employeur.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

La participation du salarié est allouée au paiement des primes qui sont les plus avantageuses pour lui sur le plan fiscal.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à un crédit de 12 jours de congé de maladie/année. Au 28 ou 29 février, le nombre obtenu de la différence entre 6 jours ou le nombre de jours accumulés si celui-ci est inférieur à 6, et le total des jours pris, est monnayé au salarié à raison de 1/260 du salaire annuel du salarié, au plus tard le 1^{er} avril qui suit.

Les jours non utilisés et non monnayés s'accumulent dans la réserve jusqu'à un maximum de 60 jours.

2. Régime de retraite

Mise en place d'un régime de retraite de type hybride où la portion à prestations déterminées est assumée entièrement par l'employeur et la portion à cotisations déterminées, par le salarié admissible, selon les modalités suivantes : (4 %) 4,5 % du salaire normal jusqu'au maximum des gains admissibles à la R.R.Q. et 5 % de la partie de son salaire normal qui excède ce maximum.

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.