

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 (2010-12-17).

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.

Employeurs	Syndicats	N°	Page
BOISSONS Alex Coulombe ltée (Québec)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada – FTQ	1	4
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX Mines Wabush, gérées par la compagnie minière Cliffs inc. et la compagnie de chemin de fer Arnaud (Sept-Îles)	Le Syndicat des Métallos, section locale 6254 – FTQ	2	5
FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport) Produits de métal Vulcain inc. (Saint-Jérôme) Le Syndicat des Métallos, section locale 8456 – FTQ	Le Syndicat des Métallos, section locale 8456 – FTQ	3	6
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES Ciment Québec inc. (Saint-Basile)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9232 – FTQ	4	7
Compagnie du gypse du Canada, division de CGC inc. (Montréal)	Le Syndicat national des employés de la Compagnie du gypse du Canada, division de CGC inc. – CSN	5	9

Employeurs	Syndicats	N°	Page
INDUSTRIES CHIMIQUES			
Corporation ID Biomédical du Québec faisant des affaires sous le nom de Glaxosmithkline Biologicals Amérique du Nord	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3783 – FTQ	6	10
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac			
Sleeman Unibroue inc. (Lachine)	L'Association des salariés de Sleeman Unibroue du Québec	7	11
SERVICES AUX ENTREPRISES			
FPIinnovations – Division FORINTEK (Québec)	L'Alliance de la fonction publique du Canada – FTQ	8	13
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Montréal	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 930 – FTQ	9	14
La Ville de Saint-Jérôme	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1017 – FTQ	10	15
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Université du Québec à Trois-Rivières	Le Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Trois-Rivières de la section locale 1800 du SCFP – FTQ	11	17
L'Université du Québec à Trois-Rivières	Le Syndicat du personnel professionnel de l'Université du Québec à Trois-Rivières	12	18
AUTRES SERVICES			
Les Services G & K Québec inc. (Granby)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 – FTQ	13	19
NOTES TECHNIQUES			21

Alex Coulombe Itée (Québec)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros – produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (201) 173
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femme: 1; hommes: 172
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** production et ventes
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2012
- **Date de signature:** 4 mars 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/jour, 36 heures/sem. payées l'équivalent de 38 heures

• Salaires

1. Aide général

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

/heure	/heure	/heure
20,01 \$	20,46 \$	20,96 \$
(19,71 \$)		

2. Préposé à la cour et manœuvre, 76 salariés

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

/heure	/heure	/heure
23,35 \$	23,80 \$	24,30 \$
(23,05 \$)		

3. Livreur

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

/heure	/heure	/heure
26,45 \$	26,90 \$	27,40 \$
(26,15 \$)		

Augmentation générale

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

0,30 \$/heure 0,45 \$/heure 0,50 \$/heure

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2010.

• Primes

Soir: (0,45 \$) 0,65 \$/heure — salarié à taux horaire

Nuit: (0,65 \$) 0,85 \$/heure — salarié à taux horaire

Samedi ou dimanche: 1,25 \$/heure

Responsable: 12 \$/jour

• Allocations

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

Bottines ou souliers de sécurité: 105 \$/année, excluant les taxes — salarié permanent

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

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

Outils personnels: maximum de 225 \$/année — mécanicien et débosseleur permanent

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congé mobile

1 jour/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 %
25 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié a cumulé 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.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Le partage des coûts actuels demeure le même, mais toute augmentation des coûts sera partagée 50/50 entre l'employeur et le salarié.

La part des primes payées par l'employeur est appliquée en premier lieu aux régimes d'assurance salaire et, par la suite, à l'assurance maladie.

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié permanent qui a un an ou plus de service continu au 31 décembre de chaque année a droit à un crédit maximum de 48 heures.

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit qui équivaut à 0,5 jour/mois travaillé dans les 12 mois précédents.

Les jours non utilisés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année sont payés vers le 20 décembre de chaque année.

Le salarié qui, à la fin d'une année, a un minimum de 40 heures de crédit accumulées peut demander de prendre une semaine de congé pendant l'année suivante à une date située entre le 5 janvier et le 1^{er} mai ou (entre le 1^{er} septembre) entre la 2^e semaine après la fête du Travail et le 10 décembre. Cette semaine est rémunérée selon le taux de salaire normal de l'occupation en vigueur pour l'année précédente.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent pour 0,35\$/heure travaillée à un REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

De plus, le salarié contribue pour 1 % de son salaire de base, plus une cotisation facultative maximale de 5 % de son salaire de base à un régime de retraite; l'employeur contribue pour 1 % du salaire de base du salarié, plus 50 % de la cotisation facultative du salarié.

Le salarié qui a 25 ans d'ancienneté et 55 ans d'âge reçoit, à son départ pour la retraite, un montant de 5 000 \$ (de 7 500 \$ à compter de janvier 2012).

2

**Mines Wabush, gérées par la compagnie minière Cliffs inc. et la compagnie de chemin de fer Arnaud (Sept-Îles) et
Le Syndicat des Métallos, section locale 6254 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (186) 288
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2; hommes: 286
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 1^{er} mars 2009
- **Échéance de la présente convention:** 28 février 2014
- **Date de signature:** 22 février 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

1 ^{er} mars 2009	15 févr. 2010	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
/heure 25,55 \$ (25,15 \$)	/heure 26,03 \$	/heure 26,65 \$	/heure 27,22 \$	/heure 27,71 \$

1^{er} mars 2013

/heure
28,20 \$

2. Ajusteur mécanique, mécanicien d'usine et autres occupations, 96 salariés

1 ^{er} mars 2009	15 févr. 2010	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
/heure 30,31 \$ (29,91 \$)	/heure 30,79 \$	/heure 31,92 \$	/heure 33,00 \$	/heure 33,66 \$

1^{er} mars 2013

/heure
34,32 \$

3. Électronicien

1 ^{er} mars 2009	15 févr. 2010	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
/heure 30,87 \$ (30,47 \$)	/heure 31,35 \$	/heure 32,54 \$	/heure 33,68 \$	/heure 34,36 \$

1^{er} mars 2013

/heure
35,04 \$

N. B. – Restructuration de l'échelle salariale pour les journaliers.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2009	15 févr. 2010*	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
0,40 \$/heure	0,48 \$/heure d'indemnité de vie chère	0,50 \$/heure + indemnité de vie chère	0,45 \$/heure + indemnité de vie chère	0,45 \$/heure + indemnité de vie chère

1^{er} mars 2013

0,45 \$/heure
+ indemnité
de vie chère

* Intégration

N. B. – Le différentiel entre les classes au 1^{er} mars 2009 est de 0,28\$/heure, de 0,31\$/heure à compter du 1^{er} mars 2010, de 0,34\$/heure à compter du 1^{er} mars 2011, de 0,35\$/heure au 1^{er} mars 2012 et de 0,36\$/heure au 1^{er} mars 2013.

Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Indice de base: octobre 2008

Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC. Ce montant sera réduit d'un montant égal à la somme des redressements antérieurs, s'il y a lieu, qui aurait été intégré dans les taux de salaire.

Le changement de l'IPC est calculé trimestriellement. Le 1^{er} calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2010 à celui d'octobre 2008.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé à compter du 1^{er} jour de la période de paie le plus rapproché du jour du redressement, soit les:

1^{er} mars 2010, 1^{er} juin 2010, 1^{er} septembre 2010, 1^{er} décembre 2010,
1^{er} mars 2011, 1^{er} juin 2011, 1^{er} septembre 2011, 1^{er} décembre 2011,
1^{er} mars 2012, 1^{er} juin 2012, 1^{er} septembre 2012, 1^{er} décembre 2012,
1^{er} mars 2013, 1^{er} juin 2013, 1^{er} septembre 2013 et 1^{er} décembre 2013.

À compter du 15 février 2010, un montant maximum de 0,48 \$ alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou mensuels. À la suite de cette intégration, il y aura un montant flottant de 0,54 \$ constitué du reste de l'IVC flottant accumulé lors de la dernière convention collective.

À compter du 1^{er} mars 2010, un montant égal au tiers du montant alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou mensuels.

À compter du 1^{er} mars 2011, un montant égal au tiers du montant alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou mensuels.

À compter du 1^{er} mars 2012, un montant égal au tiers du montant alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou mensuels.

À compter du 1^{er} mars 2013, un montant égal au tiers du montant alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou mensuels.

La date réelle d'intégration est le 1^{er} jour de la période de paie le plus rapproché du jour du redressement, soit les 1^{er} mars 2010, 1^{er} mars 2011, 1^{er} mars 2012 et 1^{er} mars 2013.

• Primes

Soir : 0,30 \$/heure entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,45 \$/heure entre 0 h et 8 h

Opérations continues : 0,50 \$/heure de 20 h à 8 h

Dimanche :

50 % du taux normal

100 % du taux normal en surplus de 8 heures/jour ou 40 heures/sem.

• Allocations

Verres de sécurité de prescription: coût d'achat et de remplacement aux 6 mois lorsque c'est requis; l'employeur paie 50 % du coût de remplacement lorsqu'il se fait en dedans de 6 mois depuis la dernière fois. De plus, le coût de l'examen pour une ordonnance est payé par l'employeur à raison d'un maximum de 1 fois/2 ans.

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

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours	4,14 %
2 ans	16 jours	5,33 %
3 ans	20 jours	7,11 %
4 ans	28 jours	9,07 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances pendant les périodes du 16 janvier au 31 mai et du 1^{er} octobre au 14 décembre reçoit un montant de (110 \$) 175 \$/sem. ou (15,71 \$) 25 \$/jour.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 2 ans ou plus d'ancienneté a droit à un boni comme suit :

Ancienneté	Boni	Vacances facultatives
2 ans	20 heures	—
3 ans	20 heures	—
4 ans	20 heures	—
5 ans	60 heures	1 semaine
6 ans	65 heures	1 semaine
7 ans	70 heures	1 semaine
8 ans	80 heures	1 semaine
9 ans	90 heures	1 semaine
10 ans	100 heures	2 semaines

N. B. Les vacances facultatives et le boni qui s'y rattache peuvent être accumulés jusqu'à un maximum de 3 semaines pour le salarié qui a 5 ans d'ancienneté et de 6 semaines s'il a 10 ans d'ancienneté.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

3

Produits de métal Vulcain inc. (Saint-Jérôme) et

Le Syndicat des Métallos, section locale 8456 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — fabrication de produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (126) 121

• **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 8; hommes : 113

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 3 mars 2010

• **Échéance de la présente convention :** 3 mars 2015

• **Date de signature :** 24 mars 2010

• **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier et journalier-concierge

21 mars 2010	6 mars 2011	4 mars 2012	3 mars 2013	2 mars 2014
/heure 17,20 \$ (16,95 \$)	/heure 17,60 \$	/heure 18,00 \$	/heure 18,40 \$	/heure 18,80 \$

2. Soudeur, machiniste et autres fonctions, 23 salariés

21 mars 2010	6 mars 2011	4 mars 2012	3 mars 2013	2 mars 2014
/heure 20,66 \$ (20,41 \$)	/heure 21,06 \$	/heure 21,46 \$	/heure 21,86 \$	/heure 22,26 \$

3. Outilleur

21 mars 2010	6 mars 2011	4 mars 2012	3 mars 2013	2 mars 2014
/heure 21,30 \$ (21,05 \$)	/heure 21,70 \$	/heure 22,10 \$	/heure 22,50 \$	/heure 22,90 \$

N. B. — Le nouveau salarié des classes 1 et 2 reçoit 85 % du salaire de la classe, 90 % après 2 080 heures travaillées, 95 % après 4 160 heures travaillées et 100 % après 6 240 heures travaillées.

Le nouveau salarié des classes 3 à 7 reçoit 80 % du salaire de la classe, 85 % après 2 080 heures travaillées, 90 % après 4 160 heures travaillées, 95 % après 6 240 heures travaillées et 100 % après 8 320 heures travaillées.

Le nouveau salarié de la classe 8 reçoit 75 % du salaire de la classe, 80 % après 2 080 heures travaillées, 85 % après 4 160 heures travaillées, 90 % après 6 240 heures travaillées, 95 % après 8 320 heures travaillées et 100 % après 10 400 heures travaillées.

Augmentation générale

21 mars 2010	6 mars 2011	4 mars 2012	3 mars 2013	2 mars 2014
0,25 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure 6 mars 2011
0,55 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure 6 mars 2011
0,70 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : (1,65 \$) 2,50 \$/sem.

Vêtements protecteurs : payés dans une proportion de 75 % par l'employeur et 25 % par le salarié

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

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

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés mobiles

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

Ancienneté	Durée
3 mois	2 jours/année
6 mois	3 jours/année
9 mois ou plus	4 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont les trois premiers sont payés si le salarié a cumulé 480 heures de service continu.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les trois premiers sont payés si le salarié a cumulé 480 heures de service continu.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance salaire

L'employeur s'engage à assumer la prime d'invalidité de longue durée. L'assurance pour courte durée sera assujettie au régime d'assurance emploi. L'employeur s'engage à payer le nombre d'heures nécessaires prévu par la loi afin qu'un salarié admissible au programme d'assurance invalidité puisse recevoir ses prestations à compter de son premier jour d'absence.

2. Assurance maladie

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

À compter du 1^{er} mai 2011, le volet assurance maladie sera remboursé à 80 %. Une franchise annuelle sera applicable, selon la couverture qui suit.

Individuelle :	Franchise de 50 \$/année
Monoparentale :	Franchise de 100 \$/année
Couple :	Franchise de 100 \$/année
Familiale :	Franchise de 100 \$/année

3. Régime de retraite

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

Il existe un programme de retraite progressive.

4

Ciment Québec inc. (Saint-Basile) et Le Syndicat des Métallos, section locale 9232 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – produits minéraux non métalliques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (118) 105
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 105
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2018
- **Date de signature :** 7 avril 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Travail sur quatre équipes continues**
12 heures/jour, moyenne de 49 heures/sem. payées

• Salaires

1. Manœuvre

1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
25,53 \$ (24,97 \$)	26,04 \$	26,56 \$	27,36 \$

1^{er} janv. 2015 1^{er} janv. 2016 1^{er} janv. 2017 1^{er} janv. 2018

/heure	/heure	/heure	/heure
28,18 \$	29,10 \$	30,09 \$	31,17 \$

2. Menuisier « A », machiniste « A » et autres occupations, 30 salariés

1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
27,88 \$ (27,27 \$)	28,44 \$	29,01 \$	29,88 \$

1^{er} janv. 2015 1^{er} janv. 2016 1^{er} janv. 2017 1^{er} janv. 2018

/heure	/heure	/heure	/heure
30,78 \$	31,78 \$	32,86 \$	34,04 \$

Augmentation générale

1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

2,25 %	2 %	2 %	3 %	3 %
--------	-----	-----	-----	-----

1^{er} janv. 2016 1^{er} janv. 2017 1^{er} janv. 2018

3,25 %	3,4 %	3,6 %
--------	-------	-------

• Primes

Soir : (0,45\$/heure) 2,5 % du salaire normal entre 16 h et 24 h

Nuit : (0,50\$/heure) 3,5 % du salaire normal entre 0 h et 8 h

Soudeur « haute pression » **[N]** : 300\$/année

• Allocation

Bottines de sécurité : (fournies par l'employeur au salarié inscrit sur la liste d'ancienneté et qui a travaillé l'équivalent de 3 mois au minimum; après l'équivalent de 3 autres mois d'emploi, l'employeur fournit une nouvelle paire de bottines de sécurité sur présentation des bottines brisées.)

155\$/année – bottines standards

175\$/année – bottines avec une protection du métatarse

Le tout majoré de 5\$/année pour la durée de la convention collective

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

Outils/services de l'entretien :

(150 \$) 225\$/année électricien/électronicien, soudeur et menuisier

(200 \$) 275\$/année mécanicien et machiniste

Assurance contre l'incendie et le vol outils : payée entièrement par l'employeur

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

– Salarié : (45 000 \$) 150 % du salaire

– Conjoint : (4 000 \$) 8 000 \$

– Enfant : (2 000 \$) 4 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié qui a travaillé au moins 720 heures au cours de l'année précédente a droit à 5 jours flottants payés pour maladie ou autres raisons valables.

Dans un cas de maladie, le salarié peut utiliser 2 de ces jours sans devoir produire de billet d'un professionnel de la santé reconnu. Cependant, pour les 3^e, 4^e et 5^e jours, il devra présenter un billet dès son retour au travail.

Si le salarié utilise un ou plusieurs de ces jours pour des raisons valables autres que la maladie, ces jours se prennent à raison d'un demi-jour ou d'un jour entier et sont cumulables jusqu'à un maximum de 10 jours. Au 30 avril de chaque année, l'excédent des 10 jours cumulables est remboursé au salarié au taux en vigueur à cette date, et ce, au cours du mois de mai suivant.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire normal, excluant toute indemnité de congé payé.

LONGUE DURÉE

Prestation : (60 %) 65 % du salaire normal, jusqu'à concurrence de 65 ans ou jusqu'à l'âge de la retraite, indexé de 3%/année, excluant toute indemnité de congé payé et non-concordance avec la RRQ invalidité.

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée; remboursement à 90 % des médicaments et autres frais médicaux majeurs pour le salarié et ses personnes à charge après une franchise de 25\$/année/famille, jusqu'à un maximum global de 10 000\$/année; frais de chiropraticien ou massothérapeute : (35 \$) 40\$/visite, à compter du 1^{er} janvier 2015, 45\$/visite, et ce, jusqu'à un maximum de 25 visites/année pour les deux spécialités; remboursement d'un examen de la vue/2 ans.

5. Soins dentaires

Le régime est facultatif et il est payé entièrement par le salarié.

Frais assurés: remboursement à 80% des soins de base ou de restauration mineure et à 50% des frais de restauration majeure, jusqu'à un maximum de 1 500\$/année; remboursement à 50% des soins en orthodontie, maximum 1 000 \$ à vie/enfant assuré; les frais admissibles sont remboursés après la franchise annuelle prévue.

6. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié paient respectivement 4% du salaire normal pour chacune des années de la convention collective de travail dans un REER collectif. Cependant, le salarié peut contribuer à un pourcentage plus élevé que ceux prévus, à son choix et après un avis préalable de 30 jours.

5

Compagnie du gypse du Canada, division de CGC inc. (Montréal)
et
Le Syndicat national des employés de la Compagnie du gypse du Canada, division de CGC inc. CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières produits minéraux non métalliques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (120) 107
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 3; hommes: 104
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 11 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 11 mars 2013
- **Date de signature:** 23 mars 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier et concierge

12 mars 2010 12 mars 2011 12 mars 2012

/heure	/heure	/heure
22,06 \$	22,50 \$	23,06 \$
(22,06 \$)		

2. Empaqueur (humide) et empaqueur (sec), 23 salariés

12 mars 2010 12 mars 2011 12 mars 2012

/heure	/heure	/heure
22,68 \$	23,13 \$	23,71 \$
(22,68 \$)		

3. Électricien en chef et technicien en électronique « A »

12 mars 2010 12 mars 2011 12 mars 2012

/heure	/heure	/heure
28,14 \$	28,70 \$	29,42 \$
(28,14 \$)		

Augmentation générale

12 mars 2011 12 mars 2012

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

Montant forfaitaire

Pour l'année 2010, l'employeur verse un montant forfaitaire correspondant à 1,5% du salaire annuel de base du salarié. Ce montant est d'un minimum de 500\$ pour tous les salariés.

• Primes

Soir: 0,75\$/heure entre (16 h et 24 h) 15 h et 23 h **1^{er} janv. 2011** 0,85\$/heure

Nuit: 0,85\$/heure entre (24 h et 8 h) 23 h et 7 h **1^{er} janv. 2011** 0,95\$/heure

Soir et nuit: 1,15\$/h 20 h et 8 h **1^{er} janv. 2011** 1,25\$/heure

Entraînement: (1,25 \$) 1,50\$/heure.

Spécialisation [N]: 1\$/heure – salarié au département de l'entretien qui termine et réussit une formation liée à son poste, pour l'obtention de chaque diplôme de spécialisation. L'employeur reconnaît à chaque salarié un maximum de deux diplômes, soit une augmentation maximale de 2\$/heure.

• Allocations

Uniforme: fourni et entretenu par l'employeur lorsque c'est requis – salarié au département de l'entretien

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

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

Outils personnels: 200\$/année salarié du département de l'entretien pour l'achat, incluant la réparation et la calibration, d'un outil nécessaire pour son travail

Souliers ou bottes de sécurité et vêtements de travail: 250\$/année

1^{er} mars 2011

275\$/année

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

Le salarié a droit, en plus de son indemnité de congé payé, à un boni sur une base de 70\$/semaine de vacances admissible, qui lui est versé en entier en un chèque séparé au moment de la prise de la 1^{re} semaine de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont les deux premiers sont payés au salarié qui a terminé sa période d'essai.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés au salarié qui a terminé sa période d'essai.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant, incluant une assurance salaire de courte durée et de longue durée ainsi qu'un régime de soins dentaires, est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

6

Corporation ID Biomédical du Québec faisant des affaires sous le nom de Glaxosmithkline Biologicals Amérique du Nord et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3783 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (770) 665
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 278; hommes : 387
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2012
- **Date de signature :** 1^{er} mars 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.
10 heures/jour, 40 heures/sem.
11,25 heures/jour, 78,75 heures/2 sem.
(7,5 heures/jour, 75 heures/2 sem. [R])
(Réceptionniste [R])
(8 heures/jour, 40 heures/sem. [R])

• Salaires

1. Préposé de production et de laboratoire et autres fonctions, 187 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 16,2316 \$ (15,9989 \$)	/heure 16,5562 \$	/heure 16,8873 \$
Après 48 mois	19,3926 \$ (19,1085 \$)	19,7804 \$	20,1761 \$

2. Coordonnateur validation [N]

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	L'heure 28,9698 \$	L'heure 29,5492 \$	L'heure 30,1402 \$
Après 48 mois	34,6115 \$	35,3037 \$	36,0098 \$

N. B. – Restructuration de l'échelle salariale.
Il existe un boni lié à la performance de l'entreprise.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
1,5 %	2,0 %	2,0 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2010.

Montant forfaitaire

Le salarié en emploi le 10 février 2010 a droit à un montant forfaitaire de 900 \$. Le montant est versé au plus tard le 18 mars 2010.

Le salarié en emploi le 1^{er} janvier 2010 a droit à un montant forfaitaire de 0,5 % du total des gains de l'année 2009. Le montant est versé au plus tard le 18 mars 2010.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada 1992 = 100

Indice de base : 2010 — janvier 2009
2011 — janvier 2010
2012 — janvier 2011

Mode de calcul

2010

Si l'augmentation de l'IPC de janvier 2010 par rapport à celui de janvier 2009 excède 4 %, l'excédent est payé.

2011-2012

La même formule s'applique avec les redressements requis.

Mode de paiement

Le montant non intégré au taux de salaire est payé avant le 1^{er} avril de l'année courante.

• Primes

Soir : 1 \$/h — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 16 h et 0 h

Nuit : 1,25 \$/h — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 0 h 1 et 8 h

Salle blanche : 1 \$/h — salarié dont les tâches habituelles l'amènent à travailler régulièrement en salle blanche, classes A et B

Chef d'équipe : 1,50 \$/h

Disponibilité : 20 \$/j — salarié qui, à la demande de l'employeur, porte un téléavertisseur pour répondre aux urgences liées aux opérations

Opérations aseptiques: 2,25 \$/h — technicien de production

Inconvénients: 1 \$/h — salarié qui doit utiliser le respirateur autonome ou le masque à cartouche

Fin de semaine: 2 \$/h — salarié dont l'horaire de travail l'amène à travailler le samedi ou le dimanche

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

6 jours/année + les jours ouvrables du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

• Congés personnels

3 jours/année

Les jours non utilisés en raison du refus de l'employeur de les accorder sont reportés à l'année suivante.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse 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 le 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 l'événement.

La salariée a droit à 10 heures de congé payées pour des rendez-vous médicaux ou paramédicaux chez un professionnel de la santé.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé de paternité

5 semaines continues, sans solde.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée entièrement par l'employeur.

2. Congés de maladie

5 jours/année — salarié permanent.

Les jours non utilisés sont cumulatifs et peuvent être utilisés pour combler le délai de carence de l'assurance invalidité ou pour toute absence pour cause de maladie ou d'accident.

Au moment de la retraite, le solde des jours non utilisés est remboursé à 50 %.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse, au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, 1 \$ pour chaque dollar versé par salarié, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/période de contribution/salarié.

L'employeur verse, dans le REER collectif, l'équivalent du total des cotisations du salarié permanent, jusqu'à un maximum de 4 % du salaire brut.

De ce maximum de 4 %, le salarié peut, à son choix, verser un maximum de 2 % au Fonds de solidarité plutôt qu'au REER collectif. L'employeur devra alors verser le pourcentage équivalent à celui du salarié.

7

Sleeman Unibroue inc. (Lachine)
et

L'Association des salariés de Sleeman Unibroue du Québec

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros – produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (120) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 100 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 24 janvier 2010
- **Échéance de la présente convention:** 24 janvier 2014
- **Date de signature:** 11 février 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Travail général

	25 janv. 2010	19 déc. 2010	18 déc. 2011	16 déc. 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
Début	12,37 \$ (11,77 \$)	12,97 \$	13,62 \$	14,37 \$
Après				
15 mois	14,37 \$ (13,77 \$)	14,97 \$	15,62 \$	16,37 \$

2. Chauffeur classe 1, 43 salariés

	25 janv. 2010	19 déc. 2010	18 déc. 2011	16 déc. 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
Début	20,38 \$ (19,78 \$)	20,98 \$	21,63 \$	22,38 \$
Après				
15 mois	22,70 \$ (22,10 \$)	23,30 \$	23,95 \$	24,70 \$

Augmentation générale

25 janv. 2010	19 déc. 2010	18 déc. 2011	16 déc. 2012
0,60 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,75 \$/heure

N. B. – Pendant l'année 2008, l'employeur et l'Association établiront un plan de boni de performance qui sera mis en application pour l'année 2009. La somme maximale allouée sera de 1 000 \$/salarié permanent et elle sera versée vers le mois d'avril de l'année 2010.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées au taux normal et en heures supplémentaires du 25 janvier 2010 au 11 février 2010.

• Primes

Soir : (0,95 \$) 1,20 \$/heure

Nuit : (1,20 \$) 1,45 \$/heure

Chef d'équipe : (1,20 \$) 1,45 \$/heure

Prime de transfert [N] : 1 \$/heure – salarié à l'entrepôt de Québec attiré au chargement des camions le matin

Formation : (0,85 \$) 1,10 \$/heure

• Allocations

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

Vêtements de travail : fournis et remplacés au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

Uniforme : fourni par l'employeur lorsque c'est requis

Bottes et chaussures de sécurité

Maximum de 200 \$/année – salarié à l'intérieur

Maximum de 300 \$/année – salarié à l'extérieur

N. B. L'employeur peut autoriser l'achat d'une paire de chaussures supplémentaire lorsqu'elles sont usées ou défectueuses.

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
6 ans	4 sem.	8 %
13 ans	5 sem.	10 %
20 ans	6 sem.	12 %
25 ans	7 sem.	14 %

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur l'assurance parentale.

1. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur.

1. Congés de maladie

Au début du cycle annuel de paie, le salarié permanent reçoit le paiement de 64 heures de congé de maladie au taux de salaire normal.

(Le solde des heures non utilisées est payé au salarié au taux de salaire normal) Le salarié qui a un crédit de moins de 40 heures non utilisées dans l'année se verra payer le solde des heures, au taux normal, vers le 15 janvier de l'année suivante.

Le salarié qui a un crédit minimum de 40 heures non utilisées dans l'année pourra prendre un minimum de 40 heures consécutives de congé dans les mois de janvier, février ou mars de l'année suivante, en fonction des besoins de l'employeur.

2. Soins oculaires

Prime : payée entièrement par l'employeur.

Frais assurés : le remboursement des lunettes et du traitement laser pour les yeux est de (275 \$) 300 \$/24 mois.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant maximum de 6 % du salaire normal du salarié et de 7 % pour le salarié qui a plus de 5 ans de service continu.

FPInnovations – Division FORINTEK (Québec)
et
L'Alliance de la fonction publique du Canada FTQ .
Secteur d'activité de l'employeur: services aux
entreprises

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (92) 93
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 23; hommes: 70
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** soutien administratif, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2012
- **Date de signature:** 4 mars 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Réceptionniste/commis

1 ^{er} avril 2009	
/année	
Min.	23 818 \$
Max.	35 728 \$
 2. Chef comptable, analyste financier et autres occupations, 28 salariés

1 ^{er} avril 2009	
/année	
Min.	58 304 \$
Max.	87 456 \$
 3. Chef de groupe, directeur 3 et autres occupations

1 ^{er} avril 2009	
/année	
Min.	86 187 \$
Max.	129 281 \$

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

Augmentation économique

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
0,5 %	0,5 %

N. B. Il existe un système d'augmentation salariale au mérite individuel.
- **Allocations**

Vêtements et équipement de sécurité: fournis, entretenus et remplacés au besoin par l'employeur lorsque c'est requis.

Outils: fournis par l'employeur lorsque c'est requis.
- **Jours fériés payés**

12,5 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6 %
7 ans	20 jours	8 %
17 ans	25 jours	10 %
(24) 25 ans	30 jours	12 %

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde de 18 semaines.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

La salariée recevra, pendant un maximum de 18 semaines, un paiement qui équivaut à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) auxquelles elle a droit et 100 % de son salaire hebdomadaire au moment du début du congé, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations du RQAP auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

2. **Congé de naissance**

5 jours, dont les quatre premiers sont payés.

3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les quatre premiers sont payés.

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

La salariée ou le salarié recevra, pendant un maximum de 20 semaines, un paiement qui équivaut à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) auxquelles elle ou il a droit et 80 % de son salaire hebdomadaire au moment du début du congé, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations du RQAP auxquelles elle ou il aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

4. **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que le père et la mère qui adoptent un enfant ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

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

La salariée ou le salarié recevra, pendant un maximum de 20 semaines, un paiement qui équivaut à la différence entre les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) auxquelles elle ou il a droit et 80 % de son salaire hebdomadaire au moment du début du congé, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations du RQAP auxquelles elle ou il aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

1. Assurance vie, décès et mutilations accidentels

Prime: (payée dans une proportion respective de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié, sauf l'assurance en cas de mutilation ou de mort accidentelles qui est payée entièrement par le salarié) payée entièrement par l'employeur pour le régime régulier et les coûts additionnels sont assumés par le salarié pour le régime optionnel.

2. Congés de maladie

Le salarié qui est absent de son travail à la suite d'une invalidité attribuable à une maladie ou à un accident a droit à une pleine rémunération jusqu'à 26 semaines.

3. Assurance salaire

Prime: payée entièrement par l'employeur.

4. Assurance maladie

Prime: (payée entièrement par l'employeur) payée entièrement par l'employeur pour le plan de base, et les coûts additionnels sont assumés par le salarié pour les plans régulier et enrichi.

5. Soins dentaires

Prime: (payée entièrement par l'employeur) payée entièrement par l'employeur pour le plan de base, et les coûts additionnels sont assumés par le salarié pour le plan régulier.

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur, avec des modifications.

9

La Ville de Montréal
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 930 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (656) 663
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 417; hommes: 246
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** brigadiers scolaires
- **Échéance de la convention précédente:** 14 août 2007
- **Échéance de la présente convention:** 14 août 2011
- **Date de signature:** 29 mars 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., minimum de 20 heures, maximum de 30 heures/sem.

• Salaires

1. Brigadiers scolaires, 663 salariés

15 août 2007	15 août 2008	15 août 2009	15 août 2010
/heure 11,79 \$ (11,79 \$)	/heure 12,03 \$	/heure 12,27 \$	/heure 12,51 \$

Augmentation générale

15 août 2008	15 août 2009	15 août 2010
2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 15 août 2007 pour le salarié actif en date du 17 août 2007. Le montant est versé dans les 45 jours qui suivent le 29 mars 2010.

Montants forfaitaires

Le salarié permanent reçoit, à titre de compensation pour les congés pédagogiques, 349,64 \$ à compter du 15 août 2007, 356,63 \$ à compter du 15 août 2008, 363,77 \$ à compter du 15 août 2009 et 371,04 \$ à compter du 15 août 2010. Toutefois, le montant attribué est calculé au prorata du nombre de mois complets de travail effectué l'année scolaire précédente, soit du 1^{er} septembre au 30 juin. Le brigadier scolaire permanent qui est absent pour cause d'accident du travail est considéré comme s'il était au travail aux fins de l'application du présent article.

(Indemnité de vie chère \square)

• Allocation

Vêtements: fournis et remplacés par l'employeur; à compter de l'année scolaire 2007-2008, le salarié permanent reçoit un montant forfaitaire de 293,40 \$ pour des vêtements d'hiver, 299,27 \$ à compter de l'année scolaire 2008-2009, 305,25 \$ à compter de l'année scolaire 2009-2010 et 311,36 \$ à compter de l'année scolaire 2010-2011.

• Jours fériés payés

6 jours/année

• Congé mobile

8 heures/année — salarié permanent

N. B. — À compter du 15 août 2010, le congé mobile est octroyé en tenant compte d'un nombre d'heures équivalant à 2 jours de travail normal, et à compter du 14 août 2011, ledit congé est majoré de l'équivalent d'une demi-journée de travail normal.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine qui précède la date probable de l'accouchement.

**La Ville de Saint-Jérôme
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1017 — FTQ**

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé sans solde de la durée indiquée au certificat médical.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde qui n'excède pas 3 semaines. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Pour des raisons de santé ou pour d'autres raisons liées à la maternité, la salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde qui peut aller jusqu'à 2 ans, à compter du début du congé.

À la fin de son congé de maternité et sur présentation de la preuve des prestations reçues de l'assurance emploi, la salariée reçoit un montant forfaitaire qui correspond au nombre de semaines sans prestations, et ce, jusqu'à un maximum qui équivaut à 5 semaines de prestations.

2. Congé de naissance

2 jours sans solde.

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

2 jours sans solde.

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né, ainsi que 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

Congé de maladie

Au début de l'année scolaire, le salarié permanent a droit à un crédit de 40 heures/année accumulées à raison de 4 heures/mois complet de travail au cours de l'année scolaire précédente. Pour le salarié dont l'horaire excède 20 heures/semaine, le crédit s'accumule à raison d'un nombre d'heures qui correspond à la moyenne des heures travaillées/mois complet de travail au cours de l'année scolaire précédente.

Les heures non prises au 30 juin de chaque année sont payables entre le 1^{er} et le 7 novembre au taux en vigueur au 30 juin qui précède, en un chèque distinct.

- **Secteur d'activité de l'employeur**: services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (107) 147
- **Répartition des salariés selon le sexe**: femmes: 125; hommes: 22
- **Statut de la convention**: renouvellement
- **Catégorie de personnel**: soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente**: 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention**: 31 décembre 2013
- **Date de signature**: 7 avril 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**: 31,5 heures/sem.

Mécanicien diagnostique, technicien en génie civil, préposé à la billetterie et aux colis – transport collectif, préposé au soutien des opérations et secrétaire
40 heures/sem.

Répartiteur 911

36 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé au marché public **N**

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/heure	/heure
Début	17,07 \$	17,15 \$
Après 3 ans	20,07 \$	20,15 \$

2. Secrétaire administrative, technicien à la paie et autres fonctions, 26 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/heure	/heure
Début	22,27 \$ (21,61 \$)	22,37 \$
Après 3 ans	25,27 \$ (24,50 \$)	25,37 \$

3. Technicien en génie civil, agent au développement et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/heure	/heure
Début	25,90 \$ (23,11 \$)	26,02 \$
Après 3 ans	28,90 \$ (26,01 \$)	29,02 \$

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

3,1 % 0,4 % Indemnité de
vie chère 1,5 %

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013

2,0 % 2,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2008 au 7 avril 2010. Le montant est versé au plus tard 2 semaines après le 7 avril 2010.

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Province de Québec, 2002 = 100

Indice de base: 2010 — août 2009

Mode de calcul

2010

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC du mois d'août 2010 par rapport à celui du mois d'août 2009 est payé rétroactivement au 1^{er} janvier 2010.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré aux taux de salaire et payable à la 2^e paie de novembre 2010. Advenant un IPC négatif, il y a gel salarial.

• Primes

Soir: (0,45 \$) 1 \$/heure

Nuit: (0,45 \$) 1,50 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure

• Allocations

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

Uniformes: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

15 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	Taux normal
2 ans	17 jours	Taux normal
3 ans	18 jours	Taux normal
4 ans	19 jours	Taux normal
5 ans	20 jours	Taux normal
6 ans	21 jours	Taux normal
7 ans	22 jours	Taux normal
8 ans	23 jours	Taux normal
9 ans	24 jours	Taux normal
10 ans	25 jours	Taux normal
11 ans	26 jours	Taux normal
14 ans	27 jours	Taux normal
17 ans	28 jours	Taux normal
20 ans	29 jours	Taux normal
23 ans	30 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée qui reçoit des prestations de maternité en vertu du régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir de la Ville, durant son congé de maternité, une indemnité complémentaire additionnelle égale à 20 % de son 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, sans solde, qui n'excède pas 3 semaines.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde qui se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'événement.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les deux premiers sont payés.

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde.

Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés.

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental.

Ce congé peut débiter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié ou à la salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou le jour où le salarié ou la salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié au salarié ou à la salariée.

Toutefois, ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

La salariée ou le salarié peut prolonger son congé parental moyennant un préavis de 6 semaines. La durée de ce congé sans solde ne peut prolonger l'absence de la salariée au-delà d'une période totale de 24 mois à compter de son départ en congé de maternité.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur convient de maintenir un régime d'assurance groupe qui comprend une assurance salaire de courte durée, une assurance de longue durée, une assurance maladie et une assurance vie.

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

1. Congés de maladie

15 jours/année – salarié permanent.

2. Régime de retraite

Le régime de retraite est maintenu en vigueur.

11

L'Université du Québec à Trois-Rivières et Le Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Trois-Rivières de la section locale 1800 du SFCP — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (270) 351
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 254; hommes: 97
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** bureau, technique, métiers et services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2013
- **Date de signature:** 26 mars 2010

• Durée de la semaine normale de travail

PERSONNEL DE BUREAU ET TECHNIQUE

7 heures/jour, 35 heures/sem.

PERSONNEL DE MÉTIERS ET SERVICES

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

N. B. — La durée de la semaine normale de travail pendant la période estivale est réduite de 3 heures, sans réduction de salaire, pour les salariés dont la durée de la semaine normale est de 35 heures ou plus, et ce, pendant une période de 10 semaines à déterminer pour chacune des années de la convention collective.

• Salaires

PERSONNEL DE BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis de bibliothèque et autres fonctions

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	16,68 \$ (16,35 \$)	17,01 \$	17,35 \$
Éch. 4	18,69 \$ (18,32 \$)	19,06 \$	19,44 \$

2. Commis aux comptes à payer et autres fonctions

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	18,01 \$ (17,66 \$)	18,37 \$	18,74 \$
Éch. 6	21,34 \$ (20,92 \$)	21,77 \$	22,21 \$

3. Technicien en informatique

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009
	/heure	/heure	/heure
Éch. 01	20,05 \$ (19,66 \$)	20,45 \$	20,86 \$
Éch. 03	30,31 \$ (29,72 \$)	30,92 \$	31,54 \$

PERSONNEL DE MÉTIERS ET SERVICES

1. Opérateur de photocopieur, relieur et fournisseur

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009
	/heure	/heure	/heure
	16,43 \$ (16,11 \$)	16,76 \$	17,10 \$

2. Électricien et autres fonctions

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009
	/heure	/heure	/heure
	22,19 \$ (21,75 \$)	22,63 \$	23,08 \$

3. Maître électricien

	1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009
	/heure	/heure	/heure
	23,48 \$ (23,02 \$)	23,95 \$	24,43 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} juin 2009	1 ^{er} avril 2010*
2 %	2 %	2 %	Politique salariale gouvernementale

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} avril 2011*	1 ^{er} juin 2011
2 %	Politique salariale gouvernementale	2 %

1 ^{er} avril 2012*	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} avril 2013*
Politique salariale gouvernementale	2 %	Politique salariale gouvernementale

* Le 1^{er} avril ou à une date décrétée par le gouvernement.

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 26 mars 2010, le salarié retraité depuis le 1^{er} juin 2008 et les ayants droit du salarié décédé depuis le 1^{er} juin 2008 ont droit à la rétroactivité des salaires. Les montants sont établis en tenant compte des modifications intervenues le 1^{er} juin 2008, au prorata des heures payées depuis cette date. La rétroactivité est payée dans les 60 jours qui suivent le 26 mars 2010.

• Primes

Soir et nuit: (0,62 \$) 0,66 \$/heure — salarié dont la moitié ou plus des heures de travail se situent entre 15 h et 8 h

Chef d'équipe ou d'atelier: (0,81 \$) 0,89 \$/heure — salarié du groupe des métiers et services

Responsabilité

(0,81 \$) 0,89 \$/heure — salarié du groupe des métiers et services désigné pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,81 \$) 0,89 \$/heure — salarié du groupe des métiers et services désigné pour agir de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,81 \$) 0,89 \$/heure — technicien classe II désigné pour diriger de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe que la sienne

Linguistique **N**: 53\$/heure

Ces primes sont indexées le 1^{er} juin de chaque année selon le pourcentage d'augmentation prévu.

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

Samedi: 25 % du taux horaire normal

Dimanche: 50 % du taux horaire normal

• Allocation

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés personnels

Le salarié peut bénéficier d'une absence, sans perte de traitement, pour une raison personnelle, et ce, jusqu'à concurrence de 2 jours ouvrables/année.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
15 ans	21 jours	Taux normal
16 ans N	22 jours	Taux normal
17 ans	23 jours	Taux normal
18 ans N	24 jours	Taux normal
19 ans N	25 jours	Taux normal
20 ans	26 jours	Taux normal

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions des lois en vigueur.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit maximum de 10 jours non cumulatifs d'année en année. Ces jours sont utilisés pour couvrir les 2^{es} jours de chaque absence. L'employeur verse au salarié son traitement normal à compter du 3^e jour ouvrable d'une période d'absence, et ce, jusqu'au 10^e jour ouvrable inclusivement. À compter du 11^e jour ouvrable, jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire, l'employeur verse au salarié 85 % de son traitement normal.

Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976 sous l'ancien régime conserve ces jours dans une banque distincte de celle prévue ci-dessus. Sur demande, le salarié peut utiliser en tout ou en partie ces jours en cas d'absence ou pour des vacances. Au départ du salarié, les jours non utilisés sont monnayables au taux de traitement alors en vigueur.

N. B. — Le salarié à temps partiel a également droit au crédit prévu, et ce, au prorata du nombre de jours de son horaire normal de travail.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Il existe un programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.

12

L'Université du Québec à Trois-Rivières et Le Syndicat du personnel professionnel de l'Université du Québec à Trois-Rivières

- **Secteur d'activité de l'employeur**: services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (108) 256
- **Répartition des salariés selon le sexe**: femmes: 154; hommes: 102
- **Statut de la convention**: renouvellement
- **Catégorie de personnel**: professionnel
- **Échéance de la convention précédente**: 31 mai 2009
- **Échéance de la présente convention**: 31 mai 2014
- **Date de signature**: 29 janvier 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**: 7 heures/jour, 35 heures/sem.

N. B. — La durée de la semaine normale de travail pendant la période estivale est réduite à 32 heures, sans réduction de salaire, pour une période maximale de 10 semaines à déterminer d'année en année par l'Université et comprises entre le 1^{er} juin et le 31 août de chaque année.

• Salaires

1. Agent de liaison et autres fonctions

1 ^{er} juin 2009	
	/année
Éch. 1	38 436 \$ (37 682 \$)
Éch. 14	70 771 \$ (69 383 \$)

2. Agent de recherche et autres fonctions

1 ^{er} juin 2009	
	/année
Éch. 1	39 092 \$ (38 325 \$)
Éch. 14	74 113 \$ (72 660 \$)

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

Augmentation générale

1^{er} juin 2009 **1^{er} avril 2010*** **1^{er} juin 2010**

2 % Politique salariale
gouvernementale 2 %

1^{er} avril 2011* **1^{er} juin 2011** **1^{er} avril 2012***

Politique salariale 2 % Politique salariale
gouvernementale gouvernementale

1^{er} juin 2012 **1^{er} avril 2013*** **1^{er} juin 2013**

2 % Politique salariale
gouvernementale 2 %

1^{er} avril 2014*

Politique salariale
gouvernementale

* Le 1^{er} avril ou à une date décrétée par le gouvernement.

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} juin 2009 pour le salarié en emploi depuis le 30 mai 2009, le salarié retraité depuis le 1^{er} juin 2009 et les ayants droit du salarié décédé depuis le 1^{er} juin 2009.

• Primes

Disponibilité [N]: 1 heure au taux de salaire normal/période de 8 heures

Complexité [N]: 10 % — salarié qui a 10 ans ou plus d'expérience dans son domaine

Gestion [N]: 5 % — salarié qui a une responsabilité de gestion à l'endroit de 4 salariés, dont 3 professionnels

Remplacement de cadre: (12 %) 15 à 17 % du salaire normal — professionnel affecté provisoirement à un poste de cadre, à la condition que la durée du remplacement soit d'au moins 1 jour ouvrable

• Allocation

Vêtements spéciaux: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés personnels

Le salarié peut bénéficier d'une absence, sans perte de traitement, pour une raison personnelle, et ce, jusqu'à concurrence de 2 jours ouvrables/année.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
15 ans	21 jours	Taux normal
16 ans [N]	22 jours	Taux normal
17 ans	23 jours	Taux normal
18 ans [N]	24 jours	Taux normal
19 ans [N]	25 jours	Taux normal
20 ans	(25) 26 jours	Taux normal

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions des lois en vigueur.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit maximum de 10 jours non cumulatifs d'année en année. Ces jours sont utilisés pour couvrir les 2^{es} jours de chaque absence. L'employeur verse au salarié son traitement normal à compter du 3^e jour ouvrable d'une période d'absence, et ce, jusqu'au 10^e jour ouvrable inclusivement. À compter du 11^e jour ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire, l'employeur verse au salarié 85 % de son traitement normal.

N. B. — Le salarié à temps partiel a également droit au crédit prévu, et ce, au prorata du nombre de jours de son horaire normal de travail.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Il existe un programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.

13

Les Services G & K Québec inc. (Granby)
et
Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur**: autres services

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (95) 88

• **Répartition des salariés selon le sexe**: femmes: 69; hommes: 19

• **Statut de la convention**: renouvellement

• **Catégorie de personnel**: services

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

• **Échéance de la présente convention**: 31 décembre 2013

• **Date de signature**: 4 mars 2010

• **Durée de la semaine normale de travail**: 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé, 50 salariés

1^{er} janv. 2010 **1^{er} janv. 2011** **1^{er} janv. 2012** **1^{er} janv. 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
10,89 \$	11,14 \$	11,39 \$	11,65 \$
(10,68 \$)			

2. Mécanicien d'entretien

1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011 1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
18,14 \$	18,54 \$	18,96 \$	19,39 \$
(17,78 \$)			

N. B. Le nouveau salarié engagé après le 4 mars 2010 reçoit 84 % du taux de sa classification, 87 % après 12 mois, 90 % après 24 mois, 93 % après 36 mois et 96 % après 48 mois. Après 60 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011 1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013

2 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %
-----	--------	--------	--------

Rétroactivité

Le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 3 janvier 2010 au 4 mars 2010.

Montant forfaitaire

Le salarié qui est en progression dans l'échelle salariale a droit à un montant forfaitaire qui équivaut à 2 % de son salaire normal à la date d'anniversaire de son entrée en fonction.

• Primes

Soir : 0,35 \$/heure salarié dont 50 % ou plus de son temps de travail se situe entre 18 h et 24 h

Nuit : 0,50 \$/heure salarié dont 50 % ou plus de son temps de travail se situe entre 0 h 1 et 6 h

N. B. Le salarié dont moins de 50 % de son temps de travail se passe sur un des quarts précités reçoit la prime correspondante, mais seulement pour les heures travaillées pendant ce quart de travail.

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Mécanicien de machines fixes : 0,50 \$/heure mécanicien d'entretien titulaire d'un diplôme de mécanicien de machines fixes, et ce, à compter de la date de l'obtention dudit diplôme.

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : 100 \$/année

N. B. Dans le cas du salarié affecté au lavage, la nécessité de chaussures de sécurité est révisée le 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié qui ne compte pas 1 an d'ancienneté a droit à un montant au prorata de 8,33 \$/mois.

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés annuels payés

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

• 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 de maternité d'une durée de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée prescrite par un certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse 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 maximale de 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste le besoin d'une prolongation.

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

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

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

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour rencontrer un médecin ou une sage-femme en vue d'un examen lié à sa grossesse.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les deux premiers sont payés au salarié qui a terminé sa période d'essai.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés au salarié qui a terminé sa période d'essai.

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

4. Congé parental

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

Le congé peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant lui a été confié.

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu en vigueur.

Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à (3) 4 jours/année.

Les jours non utilisés sont payés au salarié à raison de 100 % du salaire hebdomadaire normal moyen gagné pendant l'année en question. Le paiement est fait entre les 1^{er} et 15 janvier de l'année suivante.

N. B. Le nouveau salarié accumule ses congés de maladie à raison de 1 jour/bloc de (4) 3 mois de travail, pour autant qu'il ait travaillé 50 % du temps du bloc.

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.