

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 crédits40

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 (2011-03-16).

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
ALIMENTS			
Les Aliments Dare limitée, usine de Saint-Lambert	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et menuiserie, section locale 382 – FAT-COI, CTC – FTQ	1	5
Aliments Prince S.E.C., division Bacon Amérique Aliments Prince S.E.C., division Bacon International (Drummondville)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bacon Inter-América – CSN	2	6
Danone inc. (Boucherville)	Le Syndicat des employés de Danone – CSD	3	7
Pâtisserie de Gascogne inc. (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	4	8
Sanimax Lom inc. (Montréal)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FAT-COI-CTC-TUAC Canada, section locale 1991-P – FTQ	5	9
Les Services alimentaires Delta Daily Food (Canada) inc. (Rigaud)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	6	11
PRODUITS DU CAOUTCHOUC			
Cyzotrim enr. 3101-2883 Québec inc. (Sherbrooke)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Cyzotrim – CSN	7	12

Employeurs	Syndicats	N°	Page
BOIS Les Placages St-Raymond inc.	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 135 – FTQ	8	12
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER Les emballages Wipak Heat Seal inc. (Vaudreuil- Dorion)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, SCEP – FTQ	9	13
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES Imprimeries Transcontinental S.E.N.C. Saint Hyacinthe	Le Syndicat de l'industrie de l'imprimerie de Saint-Hyacinthe inc. – CSD	10	15
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX Arcelormittal Montréal inc. (usine de Longueuil)	Le Syndicat des métallos, section locale 8897 – FTQ	11	16
Arcelormittal Montréal inc. (usine de Contrecoeur)	Le Syndicat des métallos, section locale 6586 – FTQ	12	17
INDUSTRIES CHIMIQUES L'Oréal Canada inc. (Saint-Laurent)	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	13	19
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES Tarkett inc. (Farnham)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Tarkett inc. – CSN	14	20
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac Frito Lay Canada (Québec)	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	15	21
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac Marché J.E.V. inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	16	22
INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) (Montréal et régions)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 – FTQ	17	23
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Laval	La Fraternité des policiers de Laval inc.	18	25
La Ville de Terrebonne	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 109 – FTQ	19	27
La Ville de Trois-Rivières	Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières – FISA	20	29

Employeurs	Syndicats	N°	Page
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'École de technologie supérieure (ETS) (Montréal)	L'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APETS) – CSQ	21	31
L'Institut national de la recherche scientifique (Laval des Rapides)	Le Syndicat des employés(es) de soutien de l'INRS, Institut Armand-Frappier, section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique – FTQ	22	32
L'Institut national de la recherche scientifique (Québec)	Le Syndicat des chercheurs de l'UQ (SCUQ-CSN)	23	34
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Le Westin Montréal	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	24	37
Wyndham Montréal Aéroport (Dorval) 9207-4616 Québec inc.	L'Union des employé(es) de la restauration, Syndicat des métallos, section locale 9400 – FTQ	25	38
NOTES TECHNIQUES			40

**Les Aliments Dare Itée, usine de Saint-Lambert et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 382, FAT-COI, CTC-FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (251) 265
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 161; hommes: 104
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2009
- **Échéance de la présente convention:** 22 juin 2013
- **Date de signature:** 3 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem., 8 heures/jour

• Salaires

1. Ouvrier général

3 mai 2010	27 juin 2010	25 juin 2011	23 juin 2012
/heure 17,81 \$ (17,39 \$)	/heure 18,16 \$	/heure 18,53 \$	/heure 18,95 \$

2. Empaqueur, approvisionneur de ligne et autres fonctions, 128 salariés

3 mai 2010	27 juin 2010	25 juin 2011	23 juin 2012
/heure 18,03 \$ (17,61 \$)	/heure 18,39 \$	/heure 18,76 \$	/heure 19,19 \$

3. Électrotechnicien

3 mai 2010	27 juin 2010	25 juin 2011	23 juin 2012
/heure 26,47 \$ (23,90 \$)	/heure 27,00 \$	/heure 27,54 \$	/heure 28,68 \$

Augmentation générale

3 mai 2010	27 juin 2010	25 juin 2011	23 juin 2012
Variable	2 %	2 %	Variable

N. B. – Le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, 1 \$/heure de moins que le taux de la classification de son poste, et ce taux passe à 0,50 \$/heure de moins à la 31^e journée de travail. Le taux normal lui est payé à sa 51^e journée de travail.

Rétroactivité

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} juillet 2009 au 3 mai 2010.

• Primes

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

Nuit: (0,55 \$) 0,65 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité: 100 \$/année plus la taxe fédérale – salarié de l'atelier mécanique, de la boulangerie, de la décoration, de l'emballage, excluant les empaqueteurs, les salariés de la salubrité et de la réception/expédition, et selon le risque que représente la manipulation des pétrins, barils, etc.

À compter du 1^{er} juillet 2010, un montant de 100 \$ est accordé à tous les salariés. Ce montant sera majoré à 110 \$ au 1^{er} juillet 2012.

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

Outils: 200 \$/année 1^{er} juill. 2010 1^{er} juill. 2012
225 \$/année 250 \$/année

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

N. B. – Pour avoir droit à ces allocations, le salarié doit avoir 1 an de service.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
35 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

• Droits parentaux

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

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et de soins dentaires.

Prime: (payée dans une proportion de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié) payée entièrement par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance salaire de longue durée et l'assurance maladie, et payée entièrement par le salarié pour l'assurance salaire de courte durée et les soins dentaires.

1. Congés de maladie

Les congés de maladie seront remplacés par un paiement horaire de 0,45 \$/heure, de 0,46 \$/heure à partir du 25 juin 2011 et de 0,47 \$/heure à compter du 23 juin 2012, en plus de l'augmentation générale offerte sur une base volontaire au salarié actuel. Dès que le salarié choisit le paiement horaire de 0,45 \$/heure, ce choix est définitif. Le nouveau salarié recevra obligatoirement le paiement horaire de 0,45 \$/heure et n'aura pas droit aux congés de maladie.

Pour le salarié qui y a droit :

Le salarié qui a 1 an ou plus d'ancienneté a droit à un crédit de 2 jours au 1^{er} août et accumule 0,5 jour/mois, jusqu'à un maximum de 6 jours/année.

Ce crédit de congés de maladie est payé à 75 % du taux normal du salarié au moment de la maladie.

Le salarié qui a 5 ans ou plus d'ancienneté a droit à un crédit de 2 jours au 1^{er} août et accumule 0,5 jour/mois, jusqu'à un maximum de 6 jours/année.

Ce crédit de congés de maladie est payé à 100 % du taux normal du salarié au moment de sa maladie.

Les heures non utilisées sont payées entièrement à tout salarié encore au service de l'employeur à la date d'anniversaire de la convention.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Cotisation : l'employeur contribue pour 2,67 \$/heure, maximum de 106,80 \$/sem. au 3 mai 2010

2

**Aliments Prince S.E.C., division Bacon América
Aliments Prince S.E.C., division Bacon International
(Drummondville)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bacon
Inter-América CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (550) 540
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 70 % ; hommes : 30 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} mars 2014
- **Date de signature :** 7 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à la sanitation, préposé au ménage et autres fonctions classe 1

	7 juill. 2010	6 mars 2011	4 mars 2012	2 mars 2013
Min.	/heure 10,41 \$ (10,16 \$)	/heure 10,71 \$	/heure 11,01 \$	/heure 11,41 \$
Max.	16,85 \$ (16,60 \$)	17,15 \$	17,45 \$	17,85 \$

2. Préposé au pressage, préposé au tranchage et autres fonctions classe 2, 443 salariés

	7 juill. 2010	6 mars 2011	4 mars 2012	2 mars 2013
Min.	/heure 10,76 \$ (10,51 \$)	/heure 11,06 \$	/heure 11,36 \$	/heure 11,76 \$
Max.	17,20 \$ (16,95 \$)	17,50 \$	17,80 \$	18,20 \$

3. Électricien, mécanicien et autres fonctions classe 7

	7 juill. 2010	6 mars 2011	4 mars 2012	2 mars 2013
Min.	/heure 19,95 \$ (19,70 \$)	/heure 20,25 \$	/heure 20,55 \$	/heure 20,95 \$
Max.	22,45 \$ (22,20 \$)	22,75 \$	23,05 \$	23,45 \$

Augmentation générale

7 juill. 2010	6 mars 2011	4 mars 2012	2 mars 2013
0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,40 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 7 juillet 2010 a droit à un montant forfaitaire qui équivaut à 0,25 \$ pour chaque heure payée entre le 1^{er} mars 2010 et le 7 juillet 2010.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,85 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Formateur d'un nouveau salarié : 50 \$/sem.

Formation à un nouveau poste : 25 \$/sem.

• Allocations

Équipements de sécurité : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

Bottes de sécurité : (125 \$) 130 \$/année, 135 \$ à compter du 2 mars 2012 – salarié qui a terminé sa période d'essai

Outils : 250 \$/année – mécanicien d'usine qui a terminé sa période d'essai

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

5 jours/année – salarié qui a 6 mois de service continu

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou 2 sem. de salaire normal
4 ans	3 sem.	6 % ou 3 sem. de salaire normal
5 ans	3 sem.	6,5 % ou 16 jours de salaire normal
10 ans	4 sem.	8 % ou 20 jours de salaire normal
18 ans	5 sem.	10 % ou 25 jours de salaire normal
26 ans	6 sem.	12 % ou 30 jours de salaire normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité et à un congé parental sans solde qui n'excède pas 70 semaines, qu'elle

peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement. Ce congé ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

4. Congé parental

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail ou du Régime québécois d'assurance parentale.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié qui a 1 an de service continu a droit à 3 jours de congé de maladie.

Au 30 avril de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié au taux normal au moment du paiement.

2. Assurance salaire

Il existe un régime d'assurance salaire qui débute à partir de la 5^e journée d'absence.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse l'équivalent de ce que le salarié a contribué, jusqu'à un maximum de 2,5 % du salaire normal, de 3 % à compter du 2 mars 2013.

3

Danone inc. (Boucherville) et Le Syndicat des employés de Danone CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (225) 277
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 114; hommes : 163
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégories de personnel :** bureau et production
- **Échéance de la convention précédente :** 10 février 2010
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} juin 2013
- **Date de signature :** 2 juin 2010

• Durée de la semaine normale de travail :

Salariés de bureau

40 heures/sem. salariés d'usine

35 heures/sem. autres salariés

Salariés d'usine

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

ou

12 heures/jour, 36 heures/sem., payées pour 38 heures

• Salaires

SALARIÉS DE BUREAU

1. Commis de bureau, commis au classement et autres fonctions

7 févr. 2010	7 févr. 2011	7 févr. 2012
--------------	--------------	--------------

/heure	/heure	/heure
22,20 \$	22,86 \$	23,55 \$
(21,55 \$)		

2. Vendeur, 14 salariés

7 févr. 2010	7 févr. 2011	7 févr. 2012
--------------	--------------	--------------

/heure	/heure	/heure
24,31 \$	25,04 \$	25,79 \$
(23,60 \$)		

3. Commis financier et planificateur

7 févr. 2010	7 févr. 2011	7 févr. 2012
--------------	--------------	--------------

/heure	/heure	/heure
26,22 \$	27,01 \$	27,82 \$
(25,46 \$)		

SALARIÉS HORS BUREAU

1. Assistant

7 févr. 2010	7 févr. 2011	7 févr. 2012
--------------	--------------	--------------

/heure	/heure	/heure
20,65 \$	21,27 \$	21,91 \$
(20,05 \$)		

2. Opérateur-dosage, 76 salariés

7 févr. 2010	7 févr. 2011	7 févr. 2012
--------------	--------------	--------------

/heure	/heure	/heure
25,37 \$	26,13 \$	26,91 \$
(24,63 \$)		

3. Maître électricien, électrotechnicien et autres fonctions

7 févr. 2010	7 févr. 2011	7 févr. 2012
--------------	--------------	--------------

/heure	/heure	/heure
29,96 \$	30,86 \$	31,79 \$
(29,09 \$)		

N. B. Il existe un système de bonis pour les vendeurs.

Le salarié reçoit, à l'embauche, 80 % du taux maximum pour le temps de la courbe d'apprentissage ou 100 % du taux maximum s'il a 2 ans ou plus d'expérience créditée par l'employeur.

Augmentation générale

7 févr. 2010	7 févr. 2011	7 févr. 2012
--------------	--------------	--------------

3 %	3 %	3 %
-----	-----	-----

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 7 février 2010.

• Primes

Soir: (0,75 \$) 0,80 \$/heure
— entre 15 h 30 et 23 h 59, sauf pour le salarié sur l'horaire de 12 heures

13 févr. 2011
0,85 \$/heure

Nuit: (0,85 \$) 0,90 \$/heure
— entre 00 h 01 et 6 h 59, sauf pour le salarié sur l'horaire de 12 heures

13 févr. 2011
0,95 \$/heure

N. B. Le salarié qui travaille 25 % ou plus des heures de son horaire à l'intérieur des heures mentionnées ci-dessus a également droit à la prime de soir ou de nuit, selon le cas, pour toutes les heures travaillées.

Les primes de soir et de nuit ne s'appliquent pas au salarié du secteur « Ventes », sauf si l'employeur lui demande de travailler sur un horaire fixe, ce qui le rend alors admissible aux primes.

Disponibilité: 6 heures au taux normal – salarié de l'atelier mécanique

Travail dans le frigo: (0,70 \$) 0,75 \$/heure

Coordonnateur d'équipe: (1,15 \$) 1,25 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité: 1 paire/année salarié permanent

N. B. Si les conditions particulières du poste d'un salarié entraînent une usure prématurée des chaussures de sécurité, le salarié peut en obtenir une autre avant la fin de la période prévue.

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

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

(3 jours/année) 24 heures/année – pouvant être fractionnées en blocs d'un minimum de 4 heures.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal ou 4 %
4 ans	3 sem.	Taux normal ou 6 %
8 ans	4 sem.	Taux normal ou 8 %
17 ans	5 sem.	Taux normal ou 10 %
25 ans	6 sem.	Taux normal ou 12 %
30 ans	6 sem.	Taux normal ou 13 %

Congés supplémentaires

Le salarié qui a cumulé entre 3 et 4 ans, 7 et 8 ans, 16 et 17 ans, 24 et 25 ans de service continu a droit à 1 jour supplémentaire de congé annuel payé chaque fois qu'il a 584 heures de service continu dans cette année.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde 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 de grossesse.

2. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée qui n'excède pas 70 ou 104 semaines, si les conditions prévues par règlement sont reconnues selon les normes du travail du Québec, à partir de la date de l'accouchement.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 75 % par l'employeur et de 25 % par le salarié, sauf pour l'assurance vie facultative qui est payée entièrement par le salarié.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} décembre de chaque année, le salarié a droit à 72 heures de congé de maladie. Il reçoit 85 % de son taux horaire normal pour toute absence pour maladie.

Le dernier samedi de novembre de chaque année, les heures non utilisées sont payées à 100 % du taux de salaire en vigueur pour toute banque de moins de 46 heures accumulées, à 125 % du taux de salaire pour toute banque entre 46 et 57 heures accumulées et à 150 % du taux de salaire pour toute banque de 58 à 70 heures accumulées.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour (5 %) 5,5 % du salaire, et le salarié, pour (5 %) 5,5 % de son salaire.

4

Pâtisserie de Gascogne inc. (Montréal)

et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (100) 76
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 29; hommes: 47
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 janvier 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 janvier 2013
- **Date de signature:** 13 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général et préposé à l'entretien

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	9,50 \$ (8,93 \$)	9,64 \$	9,79 \$
Après 6 000 heures	10,89 \$	11,05 \$ (10,73 \$)	11,22 \$

2. Pâtissier, 32 salariés

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Min.	9,58 \$ (9,21 \$)	9,73 \$	9,87 \$
Max.	16,18 \$ (15,94 \$)	16,42 \$	16,67 \$

3. Responsable de département

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	15,93 \$ (15,69 \$)	16,16 \$	16,41 \$
Après 6 000 heures	19,08 \$ (18,80 \$)	19,37 \$	19,66 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 13 mai 2010 a droit à la rétroactivité des salaires au 1^{er} février 2010.

• Primes

Congélateur: 0,50 \$/heure

• Allocations

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

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

Bottes de sécurité: 110 \$/année – commis au congélateur

Chaussures de sécurité: 90 \$/année – salarié d'entrepôt et camionneur

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés mobiles

4 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(10) 8 ans	4 sem.	8 %
(17) 15 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

• 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.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 6 mois d'ancienneté a droit à (5) 4 jours/année de congé de maladie.

5

Sanimax Lom inc. (Montréal) et

L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FAT-COI-CTC-TUAC Canada, section locale 1991-P FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières aliments

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (85) 96

• **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 96

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

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

• **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013

• **Date de signature:** 4 février 2010

• **Durée de la semaine normale de travail:**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Conducteurs-acheteurs et conducteurs de camion

(8) 10 heures/jour, 40 heures/sem.

Salariés d'usine et de garage

40 heures/sem., réparties du dimanche au samedi inclusivement

• Salaires

1. Ouvrage général et concierge

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	18,49 \$ (18,13 \$)	18,86 \$	19,24 \$
Après 10 ans	20,25 \$ (19,85 \$)	20,65 \$	21,06 \$

2. Électricien classe A2

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
/heure 25,76 \$ (25,26 \$)	/heure 26,28 \$	/heure 26,81 \$

N. B. Le nouveau salarié reçoit 0,75 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification pendant les 60 premiers jours de travail, après quoi il reçoit le plein taux.

Les taux de salaire pour l'ouvrage général et le concierge s'appliquent uniquement aux salariés embauchés après le 5 février 2005. Ceux en emploi avant cette date sont considérés comme ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le calcul de l'échelle salariale.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012
2 %	2 %	2 %

Montant forfaitaire

Tout salarié en emploi le 4 février 2010 a droit à un montant forfaitaire de 700 \$, versé le jeudi suivant cette date. Le salarié qui le désire peut demander que ce montant soit ajouté à son régime enregistré de retraite. La demande doit être reçue au plus tard 5 jours après le 4 février 2010.

Un montant de 650 \$ additionnel est accordé aux conducteurs-acheteurs et aux conducteurs de camion du département du transport en emploi le 4 février 2010.

• Primes

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
Soir: 0,55 \$/heure – 15 h à 23 h	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011
Nuit: 0,70 \$/heure – 23 h à 7 h	0,75 \$/heure	0,80 \$/heure

Chef d'équipe: (1 \$) 2 \$/heure

Conducteur de camion:

0,15 \$/heure conducteur de remorque
0,30 \$/heure conducteur de train/remorque double

N. B. – Les conducteurs de remorque recevront une prime supplémentaire de 0,20 \$/heure hebdomadairement pour le roll off **N**.

Samedi: 3 \$/heure entre 7 h et 24 h pour le salarié d'usine

Dimanche: 4 \$/heure entre 0 h et 24 h pour le salarié d'usine

Formateur **N:** 0,75 \$/heure

Chargement de bateau: 1 \$/heure salarié d'usine

Mécanicien de machines fixes classe 1: 1 \$/heure salarié qualifié qui exerce la fonction de façon régulière

• Allocations

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

Uniformes: l'employeur paie 100 % du coût d'achat et 6,50 \$/semaine/salarié, 7,50 \$ à compter du 1^{er} mai 2011 pour l'entretien – conducteur-acheteur et conducteur de camion.

Bottines et souliers de sécurité: fournis et remplacés au besoin par l'employeur

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

Outils personnels: l'employeur remplace les outils brisés, selon les modalités prévues.

• Jours fériés payés

11 jours + 2 demi-journées/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 % ¹
10 ans	4 sem.	8 % ²
(19) 18 ans	5 sem.	10 % ³
(27) 26 ans	6 sem.	10 % ⁴

¹ Ou 4 % des revenus bruts + 1 semaine au taux normal, soit le plus avantageux des deux.

² Ou 6 % des revenus bruts + 1 semaine au taux normal, soit le plus avantageux des deux.

³ Ou 8 % des revenus bruts + 1 semaine au taux normal, soit le plus avantageux des deux.

⁴ Pour les 5 premières semaines et taux normal pour la 6e semaine.

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés salarié permanent.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés salarié permanent.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Le montant versé par l'employeur sert à acquitter en totalité ou en partie le coût de la prime de l'assurance salaire de courte et de longue durée.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à des jours de congé de maladie, à raison de 0,5 jour/mois, soit 4 heures/mois.

Les jours non utilisés sont monnayés à la fin de la dernière semaine de paie du mois de novembre de chaque année et ils sont payés au salarié dans les 21 jours suivant le 1^{er} décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié permanent paient respectivement, le 15 de chaque mois, (0,55 \$) 0,60 \$/heure travaillée, 0,65 \$/heure travaillée à compter du 1^{er} mai 2010, 0,70 \$/heure au 1^{er} mai 2011 et 0,75 \$/heure au 1^{er} mai 2012, dans un régime de retraite désigné par le salarié.

**Les Services alimentaires Delta Daily Food (Canada) inc. (Rigaud)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (132) 196
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 117; hommes: 79
- **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:** 20 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier en production, 89 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	10,00 \$ (9,69 \$)	10,30 \$	10,61 \$
Après 60 mois	12,21 \$ (11,85 \$)	12,57 \$	12,95 \$

2. Chef d'équipe en sanitation

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
	15,90 \$ (15,44 \$)	16,38 \$	16,87 \$

N. B. Le salarié nouvellement affecté à une fonction à taux fixe reçoit (85 %) 90 % du taux de la classification de son poste pendant les 480 premières heures de son affectation (et 92,5 % pendant les 480 heures subséquentes, excluant les heures supplémentaires). Après 3 mois en poste, le salarié reçoit le taux prévu à la classification de l'emploi qu'il occupe.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2010 au 20 mai 2010.

• **Primes**

Soir: 0,50 \$/heure – le quart débute entre midi et 20 h

Nuit: 0,85 \$/heure – le quart débute entre 20 h et 4 h

Jour [N]: 0,65 \$/heure – le quart débute entre 4 h et 6 h

Congélateur [N]: 0,55 \$/heure – manutentionnaire qui travaille majoritairement ses heures au congélateur, et cela, par rotation à l'intérieur de chaque quart de travail

Remplacement [N]: 10 % de plus que le chef d'équipe – salarié désigné par l'employeur pour remplacer un assistant-gérant

Formation: (0,46 \$/heure) 5 \$/jour – salarié qui donne de la formation à d'autres salariés

• **Allocations**

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

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

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

• **Jours fériés payés**

(9) 10 jours/année

• **Congés mobiles**

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

Ancienneté	Congés/année
12 mois	1 jour
36 mois	2 jours
48 mois	3 jours

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %, pour autant que la part du salarié couvre la totalité de la prime de l'assurance salaire de longue durée.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à des congés de maladie en tenant compte du service cumulé au 1^{er} janvier de chaque année, selon le tableau suivant:

Service cumulé	Durée
1 an	8 heures
2 ans	16 heures
3 ans	24 heures
4 ans	32 heures
5 ans	40 heures
7 ans [N]	48 heures

Les heures non prises au 31 décembre sont payées au salarié qui est encore au service de l'employeur et qui ne s'est pas absenté pendant la totalité de l'année, et ce, en un seul versement sur la paie qui couvre la dernière journée de la même année.

7

Cyzotrim enr. 3101-2883 Québec inc. (Sherbrooke) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Cyzotrim CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits du caoutchouc
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (232) 158
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 107; hommes: 51
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 26 février 2009
- **Échéance de la présente convention:** 27 février 2013
- **Date de signature:** 8 avril 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Production, 150 salariés

	27 févr. 2010	27 févr. 2011	27 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	9,50 \$ (9,50 \$)	9,50 \$	9,50 \$
Après 6000 heures	10,85 \$ (10,25 \$)	11,07 \$	11,29 \$

2. Électromécanicien

	27 févr. 2010	27 févr. 2011	27 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	16,00 \$ (16,00 \$)	16,00 \$	16,00 \$
Après 2064 heures (Après 6000 heures)	17,50 \$ (16,90 \$)	17,85 \$	18,21 \$

Augmentation générale*

27 févr. 2010	27 févr. 2011	27 févr. 2012
0,60\$/heure	2 %	2 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées entre le 27 février 2010 et le 8 avril 2010.

- **Primes**
- Soir:** 0,20 \$/heure
- Nuit:** 0,30 \$/heure
- Formateur:** 0,50 \$/heure

• Allocations

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

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

Outils et/ou vêtements de travail: (100 \$) 110 \$/année électromécanicien

Bottines de sécurité: maximum de 100 \$/année opérateur de chariot élévateur, nettoyeur de moules et électromécanicien

Vêtements de travail: 40 \$/année salariés affectés au « rhodosil » et au « R.T.V. »

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	7 %
15 ans	4 sem.	8 %

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire de longue durée.

Prime: (payée à 35 % par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié) payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour/année. Ce congé n'est accordé que lorsque le salarié a droit à l'assurance-emploi et il n'est pas remboursé s'il n'est pas utilisé au cours de l'année.

8

Les Placages St-Raymond inc. et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 135 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (135) 162
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 45; hommes: 117
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 12 mai 2010
- **Échéance de la présente convention:** 12 mai 2016
- **Date de signature:** 18 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Manœuvre, opérateur de chariot élévateur et autres fonctions, 51 salariés

13 mai 2010	13 mai 2011	13 mai 2012	13 mai 2013	13 mai 2014
/heure 14,19 \$ (13,86 \$)	/heure 14,53 \$	/heure 14,88 \$	/heure 15,24 \$	/heure 15,60 \$

13 mai 2015

/heure
15,98

2. Préposé à l'entrepôt, au classage et autres fonctions

13 mai 2010	13 mai 2011	13 mai 2012	13 mai 2013	13 mai 2014
/heure 16,93 \$ (16,53 \$)	/heure 17,33 \$	/heure 17,75 \$	/heure 18,17 \$	/heure 18,61 \$

13 mai 2015

/heure
19,06

N. B. – Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

13 mai 2010	13 mai 2011	13 mai 2012	13 mai 2013	13 mai 2014	13 mai 2015
2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %

- **Primes**

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

Nuit: (0,70 \$) 0,75 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure

Préposé à la réparation: 1 \$/heure – responsable de la qualité du produit lors de la production du Xgrain et de ses dérivés

Formateur: 0,75 \$/heure

- **Allocations**

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

Bottes ou souliers de sécurité: maximum de (100 \$) 125 \$/12 mois

- **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 %
20 ans	4 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

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

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement ou avant sur recommandation médicale.

Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a le droit de prolonger son congé de maternité avec un congé sans solde de 10 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a cumulé 30 jours de service continu.

Lors d'un arrêt de grossesse de 12 semaines ou plus, le salarié a droit à 2 jours payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a cumulé 30 jours de service continu.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %, jusqu'à un maximum de (7 \$) 10 \$/sem. pour la protection individuelle et de (10 \$) 16 \$/sem. pour la protection familiale, ces montants étant respectivement de 11 \$/sem. et 17 \$/sem. à compter de 2011, de 12 \$/sem. et 18 \$/sem. à compter de 2012, de 13 \$/sem. et 20 \$/sem. à compter de 2013, de 14 \$/sem. et 21 \$/sem. à compter de 2014 et de 15 \$/sem. et 22 \$/sem. à compter de 2015.

1. Régime de retraite

Contribution: l'employeur verse, au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, une contribution équivalente à celle du salarié participant, jusqu'à concurrence de 3,25 % du salaire normal du salarié, de 3,5 % à compter de 2011 et de 3,75 % à compter de 2012.

9

Les emballages Winpak Heat Seal inc. (Vaudreuil-Dorion)

et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – papier et produits en papier

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (265) 274

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 122; hommes: 152

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 8 novembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 8 novembre 2013
- **Date de signature:** 14 mai 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. Aide-opérateur/découpage, nettoyeur et autres fonctions

	9 nov. 2009	9 nov. 2010	9 nov. 2011	9 nov. 2012
Début	/heure 12,42 \$ (11,92 \$)	/heure 12,73 \$	/heure 13,28 \$	/heure 13,68 \$
Après 12 mois	13,60 \$ (13,10 \$)	13,94 \$	14,49 \$	14,92 \$

2. Cariste, préposé à la réception et autres fonctions, 158 salariés

	9 nov. 2009	9 nov. 2010	9 nov. 2011	9 nov. 2012
Début	/heure 15,13 \$ (14,63 \$)	/heure 15,51 \$	/heure 16,06 \$	/heure 16,54 \$
Après 3 ans	17,64 \$ (17,14 \$)	18,08 \$	18,63 \$	19,19 \$

3. Électricien licence A-2 et électrotechnicien

	9 nov. 2009	9 nov. 2010	9 nov. 2011	9 nov. 2012
Début	/heure 28,64 \$ (28,14 \$)	/heure 29,36 \$	/heure 29,91 \$	/heure 30,80 \$
Après 1 an	29,76 \$ (29,26 \$)	30,50 \$	31,05 \$	31,99 \$

Augmentation générale

9 nov. 2010	9 nov. 2011	9 nov. 2012
2,5 %	0,55 \$/heure	3 %

Ajustements

9 nov. 2009
0,50 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 9 novembre 2009 au 14 mai 2010. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 14 mai 2010.

Primes

Soir: 1 \$/heure entre 15 h et 23 h

Nuit: 1,50 \$/heure entre 23 h et 7 h

Disponibilité: 2 heures/jour au taux normal – (mécanicien A et B, électricien A-2 et C, électrotechnicien, cariste, technicien aux encres, préposé aux commandes, incluant le senior, ainsi que le préposé à la réception et à l'expédition) mécanicien A et B, électricien A-2 et C, électrotechnicien, ainsi que le technicien aux encres, incluant les seniors qui, à la demande de l'employeur, doivent être disponibles pour être appelés au travail en dehors des heures normales pour effectuer un travail imprévu.

Chef d'équipe: (1 \$) 1,25 \$/heure

Formation: (1 \$) 1,15 \$/heure salarié appelé à agir à titre de formateur

HORAIRE DE 12 HEURES

Jour: 1 \$/heure de 7 h à 19 h

Nuit: 1,50 \$/heure de 19 h à 7 h

Fin de semaine: 5 \$/heure travail effectué du samedi 7 h au dimanche 7 h

50 % du taux horaire travail effectué du dimanche 7 h au lundi 7 h

N. B. Le salarié qui travaille la fin de semaine sur des horaires continus non programmés reçoit une prime de 5 \$/heure pour les heures travaillées entre le samedi 7 h et le lundi 7 h.

Allocations

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur

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

Chaussures de sécurité: (140 \$) 150 \$/période de 12 mois **9 nov. 2011**
160 \$

Lunettes de sécurité de prescription: (210 \$/période de 24 mois pour le coût d'achat et l'examen de la vue) fournies par l'employeur, selon les modalités prévues

Outils: 450 \$/année électricien, mécanicien et électrotechnicien

N. B. – Pour les ajusteurs de matrices déjà en poste, l'employeur remplacera les outils brisés ou usés. Dans le cas de nouveaux salariés à ce poste, l'employeur fournira les outils nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Jours fériés payés

12 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 %
18 ans	5 sem.	10 %
26 ans (5)	6 sem.	12 %

Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

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

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, ainsi que la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur, sauf pour les options facultatives qui sont payées entièrement par le salarié.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur. Toutefois, les modifications suivantes seront effectives le 1^{er} juin 2010:

Cotisation: l'employeur verse 3% du salaire normal pour chaque contribution de 3% versée par le salarié.

De plus, le salarié pourra verser au régime, par déduction salariale, des cotisations facultatives jusqu'à concurrence de 2%, et l'employeur y contribuera pour un montant équivalent.

10

Imprimeries Transcontinental S.E.N.C. Saint-Hyacinthe et Le Syndicat de l'industrie de l'imprimerie de Saint-Hyacinthe inc. — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (183) 231
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 10; hommes: 221
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 21 février 2011
- **Échéance de la présente convention:** 21 février 2016
- **Date de signature:** 28 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** minimum de 36 heures/sem., maximum de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier ^N

22 févr. 2011	22 févr. 2012	22 févr. 2013	22 févr.2014
/heure 14,76 \$	/heure 15,05 \$	/heure 15,36 \$	/heure 15,66 \$

22 févr. 2015

/heure
15,98 \$

2. Empileur, 80 salariés

	22 févr. 2011	22 févr. 2012	22 févr. 2013
Début	/heure 14,76 \$ (14,47 \$)	/heure 15,05 \$	/heure 15,36 \$
Après 24 mois	18,84 \$ (17,12 \$)	19,22 \$	19,60 \$

22 févr. 2014 22 févr. 2015

/heure
15,66 \$ 15,98 \$
19,99 \$ 20,39 \$

3. Chef pressier et autres fonctions

22 févr. 2011	22 févr. 2012	22 févr. 2013	22 févr.2014
/heure 33,28 \$ (32,63 \$)	/heure 33,95 \$	/heure 34,63 \$	/heure 35,32 \$

22 févr. 2015

/heure
36,03 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale. Il existe un programme de participation aux profits.

Augmentation générale

22 févr. 2011	22 févr. 2012	22 févr. 2013	22 févr.2014
2 %	2 %	2 %	2 %

22 févr. 2015

2 %

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 1 500 \$ comme Prime d'engagement.

• Primes

Soir: 1,20 \$/heure — de 15 h à 23 h

22 févr. 2011
1,30 \$/heure

Nuit: 1,70 \$/heure — de 19 h à 7 h et de 23 h à 7 h

22 févr. 2011 22 févr. 2012
1,80 \$/heure 1,90 \$/heure

Instructeur: (1 \$) 1,25 \$/heure — salarié désigné comme instructeur de pratique formelle

Chef pressier 8 unités: 2 \$/heure — chef pressier affecté à une ligne de presse à 8 unités en ligne

(Classification A-2) Licence de constructeur propriétaire: 125 \$/mois — électricien ou électronicien qui détient une (classification A-2) licence de constructeur propriétaire

Personne-ressource: 2 \$/heure

• Allocations

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

Souliers de sécurité: (125 \$) 140 \$/année ^{1^{er} janv. 2012}
150 \$/année

Lunettes de sécurité de prescription: 1 paire/2 ans

Outils de travail: fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis — salarié de la maintenance

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	84 heures, maximum de 2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	126 heures, maximum de 3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	168 heures, maximum de 4 sem.	8 % ou taux normal ¹
15 ans	210 heures, maximum de 5 sem.	10 % ou taux normal ²

¹ Les 3^e et 4^e semaines sont payées au taux en vigueur au moment où les vacances sont prises.

² Les 3^e, 4^e et 5^e semaines sont payées au taux en vigueur au moment où les vacances sont prises.

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 sont payés.

- 2. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés.

- **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 personnels**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a plus de 3 mois de service continu a droit à une banque de congés personnels de 48 heures. Celui qui a 10 ans de service continu a droit à une banque de congés personnels de 60 heures.

Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées le ou avant le 31 janvier de chaque année.

Le salarié qui ne s'est pas absenté et qui n'a utilisé aucun congé pour obligations familiales au cours des 12, 24 ou 36 mois consécutifs de référence recevra respectivement le paiement de 12, 24 ou 36 heures supplémentaires, à 100 % du taux de salaire normal, le ou avant le 31 janvier de chaque année.

- 2. Régime de retraite**

Le régime actuel à prestations déterminées demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010 et les prestations accumulées jusqu'à cette date sont maintenues.

À compter du 1^{er} janvier 2011, le régime à cotisations déterminées entrera en vigueur et l'employeur s'engage à en maintenir les dispositions pour la durée de la convention collective.

**Arcelormittal Montréal inc. (usine de Longueuil)
et
Le Syndicat des métallos, section locale 8897 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – première transformation des métaux

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (171) 153

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 5; hommes: 148

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2010

- **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2016

- **Date de signature:** 14 mai 2010

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

Horaire 12 heures

12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Classe 3 Concierge

1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
/heure 21,644 \$	/heure 21,954 \$	/heure 22,264 \$	/heure 22,544 \$

1^{er} févr. 2014 31 janv. 2015 1^{er} févr. 2015

/heure 22,824 \$	/heure 23,884 \$	/heure 23,914 \$
---------------------	---------------------	---------------------

2. Classe 11 – Entrepouseur billette, relève type 1 laminoir et autres fonctions, 18 salariés

1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
/heure 23,460 \$	/heure 23,930 \$	/heure 24,400 \$	/heure 24,760 \$

1^{er} févr. 2014 31 janv. 2015 1^{er} févr. 2015

/heure 25,120 \$	/heure 26,180 \$	/heure 26,290 \$
---------------------	---------------------	---------------------

3. Classe 31 – Laminage senior

1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
/heure 28,000 \$	/heure 28,870 \$	/heure 29,740 \$	/heure 30,300 \$

1^{er} févr. 2014 31 janv. 2015 1^{er} févr. 2015

/heure 30,860 \$	/heure 31,920 \$	/heure 32,230 \$
---------------------	---------------------	---------------------

N. B. – Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
0,02 \$/heure*	0,02 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,02 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,01 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère

1^{er} févr. 2014 31 janv. 2015 1^{er} févr. 2015

0,01 \$/heure 1,06 \$/heure* 0,01 \$/heure
+0,25 \$/heure* d'indemnité
d'indemnité de vie chère
de vie chère

*Intégration au salaire de base, soit la classe 1

Ajustements

Différentiel entre les classes: 0,227 \$/heure 1^{er} févr. 2011
0,247 \$/heure

1^{er} févr. 2012 1^{er} févr. 2013 1^{er} févr. 2014 31 janv. 2015 1^{er} févr. 2015

0,267 \$/heure 0,277 \$/heure 0,287 \$/heure 0,287 \$/heure 0,297 \$/heure

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2010 à celui de janvier 2010. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2016 à celui d'octobre 2015.

Mode de paiement

Un montant non intégré au taux de salaire est versé pour les heures normales travaillées, à compter du début de la 2^e période de paie qui suit la publication de l'IPC en cause.

L'indemnité de vie chère générée pour les trois derniers mois de la convention collective précédente ne sera pas intégrée au taux de salaire de base, mais elle sera maintenue comme telle pour la durée de la convention.

De plus, l'indemnité de vie chère accumulée de 2,06 \$/heure, mais non intégrée au salaire de base du 31 janvier 2010, sera intégrée au salaire de base, comme cela est mentionné ci-dessus.

• Primes

Soir: (0,40 \$) 0,45 \$/heure de 16 h à minuit

Nuit:

(0,45 \$) 0,50 \$/heure de minuit à 8 h
(0,57 \$) 0,63 \$/heure de 20 h à 8 h, horaire 12 heures

Dimanche: (1,60 \$) 1,75 \$/heure

Congé brisé: 1 \$/heure

Formateur: 2,50 \$/heure salarié qui travaille selon un horaire de 12 heures et que l'employeur désire faire travailler selon un horaire autre que 42 heures en moyenne pour donner un programme de formation

• Allocations

Équipement de sécurité: fourni, entretenu et remplacé lorsque c'est requis

Lunettes de sécurité de prescription: coût des verres des lunettes munies de protecteurs latéraux fixes, 1 fois/2 ans

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %
(25) 22 ans	6 sem.	12 %

Paie supplémentaire

Un boni de vacances de (80 \$) 100 \$/semaine complète de vacances est alloué. Ce montant est réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet pendant lequel le salarié n'a pas travaillé au cours de l'année de référence.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a atteint 61 ans d'âge et cumulé 30 ans de service continu a droit à une semaine additionnelle pour chaque année supplémentaire de service, jusqu'à un maximum de 5 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

12

Arcelormittal Montréal inc. (usine de Contrecoeur) et Le Syndicat des métallos, section locale 6586 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – première transformation des métaux
 - **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (1050) 506
 - **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 15; hommes: 491
 - **Statut de la convention:** renouvellement
 - **Catégorie de personnel:** production
 - **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2010
 - **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2016
 - **Date de signature:** 14 mai 2010
 - **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- Horaire 12 heures**
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Classe 3 – Journalier de cantine

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

/heure	/heure	/heure	/heure
21,644 \$	21,954 \$	22,264 \$	22,544 \$

1^{er} févr. 2014 **31 janv. 2015** **1^{er} févr. 2015**

/heure	/heure	/heure
22,824 \$	23,884 \$	23,914 \$

2. Classe 15 – Inspecteur, préposé au service de la coulée et autres fonctions, 26 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
24,368 \$	24,918 \$	25,468 \$	25,868 \$

1^{er} févr. 2014 **31 janv. 2015** **1^{er} févr. 2015**

/heure	/heure	/heure
26,268 \$	27,328 \$	27,478 \$

3. Classe 29 – Fondeur four fusion

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

/heure	/heure	/heure	/heure
27,546 \$	28,376 \$	29,206 \$	29,746 \$

1^{er} févr. 2014 **31 janv. 2015** **1^{er} févr. 2015**

/heure	/heure	/heure
30,286 \$	31,346 \$	31,636 \$

N. B. – Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

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

0,02 \$/heure*	0,02 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,02 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,01 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère
----------------	---	---	---

1^{er} févr. 2014 **31 janv. 2015** **1^{er} févr. 2015**

0,01 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	1,06 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,01 \$/heure
---	---	---------------

*Intégration au salaire de base, soit la classe 1

Ajustements

Différentiel entre les classes: 0,227 \$/heure **1^{er} févr. 2011** 0,247 \$/heure

1^{er} févr. 2012 **1^{er} févr. 2013** **1^{er} févr. 2014** **31 janv. 2015** **1^{er} févr. 2015**

0,267 \$/heure	0,277 \$/heure	0,287 \$/heure	0,287 \$/heure	0,297 \$/heure
----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2010 à celui de janvier 2010. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2016 à celui d'octobre 2015.

Mode de paiement

Un montant non intégré au taux de salaire est versé pour les heures normales travaillées, à compter du début de la 2^e période de paie qui suit la publication de l'IPC en cause.

L'indemnité de vie chère générée pour les trois derniers mois de la convention collective précédente ne sera pas intégrée au taux de salaire de base, mais elle sera maintenue comme telle pour la durée de la convention.

De plus, l'indemnité de vie chère accumulée de 2,06 \$/heure, mais non intégrée au salaire de base du 31 janvier 2010, sera intégrée au salaire de base, comme cela est mentionné ci-dessus.

• Primes

Soir: (0,40 \$) 0,45 \$/heure de 16 h à minuit

Nuit:

(0,45 \$) 0,50 \$/heure de minuit à 8 h
(0,57 \$) 0,63 \$/heure de 20 h à 8 h, horaire de 12 heures

Dimanche: (1,60 \$) 1,75 \$/heure

Congé brisé: 1 \$/heure

Formateur: 2,50 \$/heure salarié qui travaille selon un horaire de 12 heures et que l'employeur désire faire travailler selon un horaire autre que 42 heures en moyenne pour donner un programme de formation.

• Allocations

Équipement de sécurité: fourni, entretenu et remplacé lorsque c'est requis

Lunettes de sécurité de prescription: coût des verres des lunettes munies de protecteurs latéraux fixes, 1 fois/2 ans

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %
(25) 22 ans	6 sem.	12 %

Paie supplémentaire

Un boni de vacances de (80 \$) 100 \$/semaine complète de vacances est alloué. Ce montant est réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet pendant lequel le salarié n'a pas travaillé au cours de l'année de référence.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a atteint 61 ans d'âge et cumulé 30 ans de service continu a droit à une semaine additionnelle pour chaque année supplémentaire de service, jusqu'à un maximum de 5 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**L'Oréal Canada inc. (Saint-Laurent)
et
Teamsters Québec, section locale 1999 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (215) 239
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 78; hommes: 161
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** production et distribution
- **Échéance de la convention précédente:** 30 novembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 novembre 2014
- **Date de signature:** 27 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

24 heures/sem., payée pour 36 heures salarié de l'établissement d'Hickmore

• **Salaires**

1. Préposé au nettoyage/centrale

1 ^{er} déc. 2009	1 ^{er} déc. 2010	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
/heure 21,79 \$ (21,36 \$)	/heure 22,22 \$	/heure 22,78 \$	/heure 23,46 \$	/heure 24,17 \$

2. Opérateur de chariot élévateur, 39 salariés

1 ^{er} déc. 2009	1 ^{er} déc. 2010	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
/heure 23,56 \$ (23,10 \$)	/heure 24,03 \$	/heure 24,63 \$	/heure 25,37 \$	/heure 26,13 \$

3. Régleur électromécanicien III

1 ^{er} déc. 2009	1 ^{er} déc. 2010	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
/heure 26,84 \$ (26,31 \$)	/heure 27,37 \$	/heure 28,06 \$	/heure 28,90 \$	/heure 29,77 \$

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2009	1 ^{er} déc. 2010	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
2 %	2 %	2,5 %	3 %	3 %

Montant forfaitaire

Le salarié régulier le 27 mai 2010 a droit à un montant forfaitaire de 400 \$ versé au plus tard le 10 juin 2010.

• **Primes**

Soir: 1 \$/heure

Nuit: 1,20 \$/heure

Travail de soudure sanitaire: 0,45 \$/heure

Responsabilité: 0,25 \$/heure salarié titulaire d'un certificat de mécanicien de machine fixe classe 4 qui voit au bon fonctionnement des appareils classés dans la catégorie « machines fixes »

Chef d'équipe: 0,40 \$/heure de plus que la classification la plus élevée des employés qu'il supervise

• **Allocations**

Souliers ou bottines de sécurité: 1 paire/année, jusqu'à un maximum de (110 \$) 120 \$ sur présentation des pièces justificatives

Vêtements de travail: payés entièrement par l'employeur

Nettoyage des vêtements de travail: assumé par l'employeur ou, au choix du salarié, 6,50 \$/sem. payables en deux versements de 169 \$/année, soit le ou vers le 1^{er} mai et le ou vers le 1^{er} novembre

• **Jours fériés payés**

(13) 12 jours/année

• **Congé mobile** **N**

1 jour/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a terminé sa période d'essai a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines ou plus.

2. Congé de naissance

2 jours payés.

N. B. Le salarié qui travaille sur l'équipe de fin de semaine a droit à 1 jour payé.

3. Congé d'adoption

2 jours payés.

N. B. Le salarié qui travaille sur l'équipe de fin de semaine a droit à 1 jour payé.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 75 % par l'employeur et de 25 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 6 jours/année, à raison de 0,5 jour/mois. Lorsqu'il a accumulé 6 jours de congé de maladie, les jours accumulés subséquemment lui sont remboursés à 100 % à la fin de chaque année. Au départ du salarié, les jours non utilisés lui sont remboursés à 100 %.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Tarkett inc. (Farnham)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de
Tarkett inc. — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — autres industries manufacturières
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (211) 174
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 5 % ; hommes : 95 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 11 février 2010
- **Échéance de la présente convention :** 11 février 2013
- **Date de signature :** 7 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Apprenti plombier 1^{re} année et mécanicien-soudeur 1^{re} année

12 févr. 2010 **12 févr. 2012**

/heure	/heure
23,87 \$	24,35 \$
(23,87 \$)	

2. Opérateur de relève et autres fonctions, 53 salariés

12 févr. 2010 **12 févr. 2012**

/heure	/heure
26,04 \$	26,56 \$
(26,04 \$)	

3. Technicien en instrumentation et contrôle A

12 févr. 2010 **12 févr. 2012**

/heure	/heure
28,18 \$	28,74 \$
(28,18 \$)	

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 70 % du maximum du taux horaire de la fonction. Par la suite, il y a une progression de 5 % tous les 6 mois et, après 3 ans, il reçoit le taux maximum de sa fonction.

Augmentation générale

12 févr. 2012

2 %

Montant forfaitaire

Tous les salariés ont droit à un montant forfaitaire de 700 \$ le 12 février 2010, à l'exception des salariés sur la liste de rappel qui ont travaillé moins de 17 semaines au cours de la période du 12 février 2009 au 11 février 2010.

Tous les salariés ont droit à un montant de 800 \$ le 12 février 2011, à l'exception des salariés sur la liste de rappel qui ont travaillé moins de 17 semaines au cours de la période du 12 février 2010 au 11 février 2011.

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base : 1^{re} année — décembre 2009
 2^e année — décembre 2010
 3^e année — décembre 2011

Mode de calcul

1^{re} année

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2010 par rapport à celui de décembre 2009 excède 5 %, l'excédent est payé.

Le pourcentage obtenu sera multiplié par la moyenne pondérée des salaires, établie au 11 février 2010.

2^e et 3^e année

La même formule s'applique, avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant forfaitaire non intégré aux taux horaires sera versé vers le 11 février de chaque année pour les heures payées au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

• **Primes**

Soir : 0,60 \$/heure

Nuit : 0,90 \$/heure

Boni de Noël : 3 \$/année de service — salarié qui a 5 ans ou plus de service continu

• **Allocations**

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

Souliers ou bottes de sécurité : 1 paire/année et remplacement au besoin

N. B. — Remboursement à 75 % du coût d'achat chez un fournisseur autre que celui désigné par l'employeur

• **Jours fériés payés**

14 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,00 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6,75 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	10,00 % ou taux normal
20 ans	5 sem.	12,50 % ou taux normal

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (28,50 \$) 33,00 \$/sem./salarié, 35,00 \$/sem. à compter du 12 février 2011 et 37,00 \$/sem. au 12 février 2012.

1. Régime de retraite

Prime : l'employeur contribue pour (1,23 \$) 1,28 \$/heure travaillée/salarié, 1,33 \$/heure travaillée à compter du 12 février 2011 et 1,38 \$/heure travaillée au 12 février 2012.

N. B. — Le salarié qui a atteint 55 ans et qui a 20 ans ou plus de service continu a droit, au moment de sa retraite, à une indemnité de cessation d'emploi qui équivaut à 65 \$/année de service.

**Frito Lay Canada (Québec)
et
Teamsters Québec, section locale 1999 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros – produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (600) 857
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 65; hommes: 792
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** chauffeurs, vendeurs et salariés d'entrepôt
- **Échéance de la convention précédente:** 29 août 2010
- **Échéance de la présente convention:** 29 août 2015
- **Date de signature:** 2 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 4 ou 5 jours /sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Marchandiseur

29 août 2010	28 août 2011	26 août 2012	25 août 2013	24 août 2014
/heure 14,85 \$ (14,55 \$)	/heure 15,15 \$	/heure 15,45 \$	/heure 15,75 \$	/heure 16,05 \$

2. Vendeur DTS, 115 salariés

29 août 2010	28 août 2011	26 août 2012	25 août 2013	24 août 2014
/sem. 385 \$* (380 \$*)	/sem. 395 \$*	/sem. 400 \$*	/sem. 410 \$*	/sem. 420 \$*

3. Vendeur sur route express – Bin

29 août 2010	28 août 2011	26 août 2012	25 août 2013	24 août 2014
/sem. 610 \$** (605 \$**)	/sem. 615 \$**	/sem. 620 \$**	/sem. 625 \$**	/sem. 635 \$**

* Plus 8,75 % de commissions sur les ventes nettes.

** Plus 4 % de commissions sur les ventes nettes.

Augmentation générale

SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE

29 août 2010	28 août 2011	26 août 2012	25 août 2013	24 août 2014
0,30 \$/heure				

AUTRES SALARIÉS

29 août 2010	28 août 2011	26 août 2012	25 août 2013	24 août 2014
Variable	Variable	Variable	Variable	Variable

• **Primes**

Soir: (0,40 \$) 0,45 \$/heure salarié de l'entrepôt et marchandiseur de nuit dont la majorité des heures normales de travail est entre 15 h et 23 h (sauf l'aide temporaire à l'entrepôt)

Nuit: (0,75 \$) 0,80 \$/heure salarié de l'entrepôt et marchandiseur de nuit dont la majorité des heures normales de travail est entre 23 h et 7 h (sauf l'aide temporaire à l'entrepôt)

Chef d'équipe: 1,25 \$/heure 29 août 2010 25 août 2013
1,30 \$/heure 1,35 \$/heure

Formateur: 250 \$ pour toute formation de quatre semaines demandée par l'employeur

• **Allocations**

Vêtements de travail: entièrement payés par l'employeur 1 fois/année – salarié qui a terminé sa période d'essai

Chaussures de sécurité: 1 paire/année, maximum de 100 \$, 125 \$ à compter du 1^{er} janvier 2011, et remplacement au besoin

Bottes de sécurité d'hiver: 1 paire/année, maximum de 150 \$, 165 \$ à compter du 1^{er} janvier 2014, et remplacement au besoin vendeur, livreur, technicien de mise en marché, vendeur de relève, permanents

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
18 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %
35 ans N *	7 sem.	14 %

* À partir du 1^{er} janvier 2011

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines réparties à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Cependant, le congé ne peut 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 pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

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 salarié a droit à un congé parental, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: l'augmentation des coûts totaux payés par l'employeur est limitée à 3 %.

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité

- Salarié: 35 000 \$
- Mort accidentelle et mutilation: 35 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Prime: payée entièrement par le salarié

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 5 jours/année. Ces jours sont payés à raison de 115 \$/jour d'absence, de 125 \$/jour à compter du 29 août 2010, de 135 \$/jour à compter du 26 août 2012 et de 140 \$/jour à compter du 24 août 2014. Les jours non utilisés sont remboursés à la fin de chaque année, sauf s'il y a absence de plus de six mois.

3. Assurance salaire

Prestation: 66,67 % du salaire hebdomadaire, jusqu'à un maximum de 675 \$/semaine, 700 \$/semaine à compter du 29 août 2010, 725 \$/semaine à compter du 25 août 2013, pour une durée maximale de 52 semaines

4. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement des frais admissibles, incluant le coût des prothèses

5. Soins oculaires

Frais assurés: remboursement des frais admissibles, incluant le coût d'un examen de la vue, 35 \$/2 ans

16

Marché J.E.V. inc. et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation 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:** 207
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 113; hommes: 94
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 22 juin 2009
- **Échéance de la présente convention:** 22 juin 2016
- **Date de signature:** 2 mars 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salariés à temps partiel

Moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-caissier

	22 juin 2009	1 ^{er} mai 2010	21 juin 2010	20 juin 2011
Min.	/heure 9,00 \$ (9,00 \$)	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
Max.	9,93 \$ ¹ (9,46 \$ ⁷)	9,93 \$ ¹	10,13 \$ ²	10,38 \$ ³
	18 juin 2012	17 juin 2013	23 juin 2014	22 juin 2015
Min.	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
Max.	10,59 \$ ⁴	10,86 \$ ⁵	11,07 \$ ⁶	11,35 \$ ⁷

¹ Après 2 600 heures.

² Après 3 250 heures.

³ Après 3 250 heures et 6 mois.

⁴ Après 3 250 heures et 12 mois.

⁵ Après 3 250 heures et 18 mois.

⁶ Après 3 250 heures et 24 mois.

⁷ Après 3 250 heures et 30 mois.

2. Commis A et B, 163 salariés

	22 juin 2009	1 ^{er} mai 2010	21 juin 2010	20 juin 2011
Min.	/heure 9,00 \$ (9,00 \$)	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
Max.	13,11 \$ ¹ (12,79 \$ ⁴)	13,11 \$ ¹	13,37 \$ ²	13,71 \$ ³
	18 juin 2012	17 juin 2013	23 juin 2014	22 juin 2015
Min.	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$
Max.	13,98 \$ ⁴	14,33 \$ ⁵	14,62 \$ ⁶	14,98 \$ ⁷

¹ Après 3 900 heures et 42 mois.

² Après 3 900 heures et 48 mois.

³ Après 3 900 heures et 54 mois.

⁴ Après 3 900 heures et 60 mois.

⁵ Après 3 900 heures et 66 mois.

⁶ Après 3 900 heures et 72 mois.

⁷ Après 3 900 heures et 78 mois.

3. Boucher et poissonnier

	22 juin 2009	21 juin 2010	20 juin 2011	18 juin 2012
Min.	/heure 11,00 \$ (10,70 \$)	/heure 11,00 \$	/heure 11,00 \$	/heure 11,00 \$
Max.	15,52 \$ ¹ (15,14 \$ ¹)	15,83 \$ ²	16,22 \$ ³	16,55 \$ ⁴
	17 juin 2013	23 juin 2014	22 juin 2015	
Min.	/heure 11,00 \$	/heure 11,00 \$	/heure 11,00 \$	
Max.	16,96 \$ ⁵	17,30 \$ ⁶	17,73 \$ ⁷	

¹ Après 5 200 heures et 30 mois.

² Après 5 200 heures et 36 mois.

³ Après 5 200 heures et 42 mois.

⁴ Après 5 200 heures et 48 mois.

⁵ Après 5 200 heures et 54 mois.

⁶ Après 5 200 heures et 60 mois.

⁷ Après 5 200 heures et 66 mois.

Augmentation générale*

22 juin 2009	21 juin 2010	20 juin 2011	18 juin 2012	17 juin 2013
2,5 %*	2 %	2,5 %	2 %	2,5 %
23 juin 2014	22 juin 2015			
2 %	2,5 %			

* À l'exception du salarié classifié aide-caissier et applicable sur le maximum de l'échelle salariale

- **Primes**

Nuit: (0,80 \$) 1 \$/heure

(Dimanche R)

(Responsable de la réception R)

(Responsable des produits laitiers R)

Remplacement: 0,65 \$/heure — salarié classifié autre qu'aide-caissier qui travaille temporairement à un poste d'une classification supérieure à la sienne pendant plus de 6 heures consécutives

0,65 \$/heure – salarié classifié aide-caissier qui travaille un minimum hebdomadaire de 8 heures à un poste autre que ceux définis dans sa classification

Gérant de rayon N: 50 \$/sem. — salarié qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon pour une semaine complète ou plus

Assistant-gérant, commis responsable: 1 \$/heure

Boni de Noël

Le ou vers le 8 décembre de chaque année, le salarié admissible a droit à un boni de Noël dont le montant est calculé selon le tableau suivant:

Années de service	Boni
1 an	1 %
5 ans	1,5 %
10 ans	2 %

Le pourcentage applicable est calculé selon le salaire normal accumulé au cours des 52 semaines qui précèdent le 15 novembre de l'année en cours.

N. B. - Le salarié en emploi le 2 mars 2010 reçoit un minimum de 1 %.

- **Allocations**

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

Souliers de sécurité N: 65 \$/année – tous les salariés, sauf celui qui travaille au rayon du service

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit, pour chaque jour férié, un montant qui équivaut à 0,004 du salaire gagné durant l'année de référence.

- **Congés annuels payés**

SALARIÉ PERMANENT

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
5 ans	3 sem.	Taux normal
9 ans	4 sem.	Taux normal
16 ans N	5 sem.	Taux normal

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont les deux premiers sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés.

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

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 pour le salarié qui a 3 mois de service continu, qui comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 3 mois ou plus d'ancienneté au 1^{er} janvier a droit à un crédit annuel de congés de maladie. Le salarié qui a 1 an, mais moins de 5 ans d'ancienneté a droit à 48 heures de congé/année. Le salarié qui a 5 ans, mais moins de 9 ans d'ancienneté a droit à 52 heures/année, et le salarié qui a plus de 9 ans d'ancienneté a droit à 56 heures/année.

Les heures non utilisées ou non payées sont payées au salarié le ou avant le dernier jeudi de (mars) février.

N. B. — Le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté a droit à 4 heures/mois effectivement travaillées, jusqu'à un maximum de 48 heures.

2. Soins dentaires

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.

17

Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) (Montréal et régions) et L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** intermédiaires financiers et assurances

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (452) 448

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 264; hommes: 184

- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** professionnel, technique et bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 1er juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 7 heures/jour, 35 heures/sem.

• Salaires

1. Messager et autres fonctions

1 ^{er} janv. 2010		1 ^{er} juill. 2010		1 ^{er} janv. 2011	
/année		/année		/année	
Éch. 1	36 107 \$ (35 399 \$)	Éch. 1	36 959,131 \$	Éch. 1	37 698,313 \$
Éch. 5	40 527 \$ (39 732 \$)	Éch. 7	44 370,196 \$	Éch. 5	45 257,600 \$

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

/année		/année		/année	
38 452,280 \$	39 221,325 \$	40 103,805 \$	46 162,752 \$	47 086,007 \$	48 145,442 \$

2. Secrétaire administrative, secrétaire juridique et autres fonctions, 87 salariés

1 ^{er} juill. 2010		1 ^{er} janv. 2011		1 ^{er} janv. 2012		1 ^{er} janv. 2013	
/année		/année		/année		/heure	
Éch. 1	48 511,230 \$	49 481,455 \$	50 471,084 \$	51 480,505 \$	51 480,505 \$	51 480,505 \$	51 480,505 \$
Éch. 9	61 896,831 \$	63 134,767 \$	64 397,463 \$	65 685,412 \$	65 685,412 \$	65 685,412 \$	65 685,412 \$

1^{er} janv. 2014

/année	
52 638,817 \$	67 163,334 \$

3. Directeur de portefeuille plan de progression de carrière

1 ^{er} janv. 2010		1 ^{er} juill. 2010		1 ^{er} janv. 2011	
/année		/année		/année	
Min.	111 794 \$ (109 602 \$)	Éch. 1	103 337,333 \$	Éch. 1	105 404,080 \$
Max.	137 695 \$ (134 995 \$)	Éch. 11	140 132,835 \$	Éch. 11	142 935,492 \$

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

/année		/année		/année	
107 512,162 \$	109 662,405 \$	112 129,809 \$	145 794,201 \$	148 710,085 \$	152 056,062 \$

N. B. — Implantation d'une nouvelle échelle salariale à compter du 1^{er} juillet 2010.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
2 %	2 %	2 %	2 %

1^{er} janv. 2014

2,25 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2010 pour le salarié en emploi le 31 décembre 2009. Le montant est versé, au plus tard, dans les 30 jours qui suivent le 1^{er} juin 2010.

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base: 2011 — octobre 2009
2012 — octobre 2010
2013 — octobre 2011
2014 — octobre 2012

Mode de calcul

2011

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'octobre 2010 par rapport à celui d'octobre 2009 est supérieur à 2 %, l'excédent est payé.

2012 et 2013

La même formule s'applique, avec les ajustements requis.

2014

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'octobre 2013 par rapport à celui d'octobre 2012 est supérieur à 2,25 %, l'excédent est payé.

Mode de paiement

Le montant, déterminé en multipliant le pourcentage obtenu par le salaire gagné au cours de l'année 2010, 2011, 2012 et 2013 respectivement, s'il y a lieu, est versé en un paiement forfaitaire au début de janvier 2011, janvier 2012, janvier 2013 et janvier 2014.

• Primes

Supervision: (10 % du salaire normal — salarié qui est responsable de façon continue de deux salariés ou plus en excédent du nombre maximum de salariés supervisés prévus pour son poste, et ce, pour une période de plus de trois jours)

Majoration sur la base du pourcentage prévu au plan d'évaluation des emplois pour le facteur direction de personnel — salarié qui doit assumer des responsabilités additionnelles et temporaires de délégation et de supervision

N. B. — La direction de personnel du niveau 4 correspond à la différence entre le salaire de la classe de l'emploi et celui de la classe immédiatement supérieure; le niveau 3 correspond à 75 %, le niveau 2 à 50 %, et le niveau 1 à 25 % de cette différence.

Disponibilité **N**

150 \$ — technicien en gestion de réseau

275 \$ — analyste-programmeur intermédiaire et coordonnateur

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

N. B. — Les congés mobiles peuvent être reportés à l'année suivante. Toutefois, la banque ne peut contenir plus de 6 jours.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	8 % ou taux normal
10 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
15 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

Congés supplémentaires

Le salarié professionnel bénéficie d'un congé supplémentaire de 3 semaines tous les 4 ans à titre de professionnel.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après 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.

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

La salariée enceinte bénéficie de 21 heures payées pour rencontrer son médecin.

À la suite de son congé de maternité, la salariée a droit à un congé parental d'une durée maximale de 52 semaines, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur paie l'excédent entre la prestation d'assurance parentale que la salariée reçoit du Régime québécois d'assurance parentale et le maximum des salaires bruts qu'elle aurait reçu, soit 18 semaines à 85 %.

2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

À la suite de son congé de paternité, le salarié a droit à un congé parental d'une durée maximale de 52 semaines, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur paie l'excédent entre la prestation d'assurance parentale que le salarié reçoit du Régime québécois d'assurance parentale et le maximum des salaires bruts qu'il aurait reçu, soit 5 semaines à 85 %.

3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale. La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 semaines.

L'employeur paie l'excédent entre la prestation d'assurance parentale que la salariée ou le salarié reçoit du Régime québécois d'assurance parentale et le maximum des salaires bruts qu'elle ou il aurait reçu, soit 5 semaines à 85 % et 32 semaines à 70 %.

4. Congé parental

L'employeur paie l'excédent entre la prestation d'assurance parentale que la salariée ou le salarié reçoit du Régime québécois d'assurance parentale et le maximum des salaires bruts qu'elle ou il aurait reçu, soit 32 semaines à 70 %.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Congés de maladie ou congés personnels

Au 1^{er} novembre de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 49 heures qui peuvent être utilisées au cours des 12 mois qui suivent ou être reportées à l'année suivante. La banque de congés est d'au plus 98 heures. Le solde des jours non reportables et, si le salarié le désire, le solde des jours non utilisés au dernier samedi d'octobre sont remboursés à 100 % du salaire normal, au plus tard le 1^{er} décembre.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie 14,5 % du salaire.

N. B. — L'employeur émet à chaque salarié permanent des actions du Fonds de solidarité FTQ selon l'ancienneté :

Ancienneté	Nombre d'actions
Moins de 2 ans	20
2 ans	50

La valeur de l'action est celle en date du 31 octobre de chaque année. Les actions sont émises annuellement, au plus tard le 31 décembre.

18

La Ville de Laval et La Fraternité des policiers de Laval inc.

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (456) 555
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 167; hommes : 388
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** policiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2013
- **Date de signature :** 19 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** moyenne de 31,5 heures/sem.
- **Salaires**

1. Policier, 380 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
Début	/année 30 096 \$ (29 506 \$)	/année 30 698 \$	/année 31 312 \$
Après 72 mois	69 612 \$ (68 247 \$)	71 004 \$	72 424 \$

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

/année	/année	/année	/année
31 782 \$	32 100 \$	32 582 \$	32 908 \$
73 510 \$	74 245 \$	75 359 \$	76 113 \$

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

/année	/année
33 402 \$	33 820 \$
77 255 \$	78 221 \$

2. Capitaine et capitaine détective**1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011**

/année	/année	/année	/année
92 648 \$	94 501 \$	96 391 \$	97 837 \$
(90 831 \$)			

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

/année	/année	/année	/année
98 815 \$	100 297 \$	101 300 \$	102 820 \$

1^{er} juill. 2013

/année
104 105 \$

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

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

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

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

1^{er} juill. 2013

1,25 %

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 19 mai 2010, celui qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2008 ainsi que la succession du salarié décédé depuis le 1^{er} janvier 2008 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2008 au 19 mai 2010. La rétroactivité est payée au plus tard 60 jours après le 19 mai 2010.

• Primes**Supervision régulière du personnel policier**

	1^{er} janv. 2012
(10 \$) 11 \$/jour ouvrable	12 \$/jour ouvrable
— sergent et sergent détective	

	1^{er} janv. 2012
(12 \$) 13 \$/jour ouvrable	14 \$/jour ouvrable
— lieutenant et lieutenant détective	

3^e relève: 3 % du salaire horaire normal du policier de (1^{re} classe) l'échelon 6

1^{re} relève: 5,5 % du salaire horaire normal du policier de (1^{re} classe) l'échelon 6

Disponibilité: 25 % du taux horaire normal/heure ou partie d'heure — (policier d'une section ou affecté aux enquêtes criminelles) policier

	1^{er} janv. 2012
Agent 1^{re} classe: (6 \$) 7 \$/jour ouvrable	8 \$/jour ouvrable
— salarié qui a 7 ans d'ancienneté	

	1^{er} janv. 2012
Agent 1^{re} classe: (8 \$) 9 \$/jour ouvrable	10 \$/jour ouvrable
— salarié qui a 14 ans d'ancienneté	

Ancienneté

Service	Montant*		
	2008	2009	2012
7 ans	(1,50 %) 2,00 %	2,50 %	3,00 %
10 ans	(1,70 %) 2,20 %	2,70 %	3,20 %
15 ans	(1,90 %) 2,40 %	2,90 %	3,40 %
20 ans	(2,10 %) 2,60 %	3,10 %	3,60 %
25 ans	(2,30 %) 2,80 %	3,30 %	3,80 %

* Le pourcentage s'applique sur le salaire annuel de base du policier (1^{er} échelon) de l'échelon 6 et il est incorporé au traitement annuel.

• Allocations

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

Vêtements

7 \$/jour ouvrable, jusqu'à un maximum de 2,50 %, 8 \$/jour ouvrable, jusqu'à un maximum de 2,75 % à compter du 1^{er} juin 2010 — policier qui travaille temporairement en civil
2,50 % du salaire annuel du sergent détective, 2,75 % à compter du 1^{er} juin 2010 — policier qui travaille régulièrement en civil

• Jours fériés payés

72 heures nettes/année

N. B. — Ces heures nettes sont prises en heures ou payées en argent à la 1^{re} paie de décembre, au choix du salarié.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	127,5 heures nettes	Taux normal
3 ans	150,0 heures nettes	Taux normal
5 ans	157,5 heures nettes	Taux normal
8 ans	180,0 heures nettes	Taux normal
10 ans	187,5 heures nettes	Taux normal
15 ans	195,0 heures nettes	Taux normal
17 ans	202,5 heures nettes	Taux normal
18 ans	210,0 heures nettes	Taux normal
19 ans	217,5 heures nettes	Taux normal
20 ans	225,0 heures nettes	Taux normal
25 ans	232,5 heures nettes	Taux normal
30 ans	247,5 heures nettes	Taux normal

• Droits parentaux**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 24 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après 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. De plus, elle a droit à un congé sans solde d'au plus 46 semaines.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée est rémunérée conformément aux dispositions sur les congés de maladie et le régime d'assurance salaire.

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

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

À la fin de son congé de maternité, la salariée recevra 2 semaines de salaire après son retour au travail, sur présentation de la preuve des prestations reçues, un montant forfaitaire qui équivaut à 10,5 ou 11,5 semaines de prestations.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE-EMPLOI

Pour chacune des 24 semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité ou d'assurance parentale en vertu de Loi sur l'assurance parentale, la salariée a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et les prestations de maternité ou d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE-EMPLOI

Sous certaines conditions, la salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute, et ce, pendant 24 semaines.

2. Congé de naissance

(3 jours payés et 3 jours sans solde) 22,5 heures payées

Le salarié peut aussi s'absenter, sans solde, pour une période additionnelle de (3 jours) 22,5 heures.

3. Congé d'adoption

(3 jours payés et 3 jours sans solde) 22,5 heures payées

Le salarié peut aussi s'absenter, sans solde, pour une période additionnelle de (3 jours) 22,5 heures.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: l'employeur paie (4,45 %) 4,7 % de la masse salariale. Cette contribution est ajustée à la hausse ou à la baisse, en appliquant 50 % de la variation du coût total du programme de base par rapport au coût établi au 19 mai 2010, soit (5,50 %) 5,30 % de la masse salariale.

L'employeur paie 50 % de la prime d'assurance maladie et du régime de soins dentaires du retraité jusqu'à l'âge de 65 ans, et le retraité assume la différence; l'employeur paie 100 % de l'assurance vie du retraité jusqu'au décès. Cependant, le coût des assurances collectives dont bénéficient les retraités qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 1993 est assumé à 100 % par l'employeur, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans.

1. Assurance vie

Il existe un régime d'assurance vie.

2. Congés de maladie

Au mois de janvier de chaque année ou lorsqu'il a terminé sa période d'essai, le salarié a droit à un crédit de 80 heures nettes de congés de maladie.

Les heures non utilisées sont remboursables à la fin de l'année, mais non cumulatives d'année en année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire normal pour une durée maximale de 26 semaines

Début: après 40 heures nettes de maladie

N. B. — Le policier dont l'âge additionné à ses années de service atteint la somme de 75, qui a un minimum de 25 années de service, qui n'est pas à la retraite et qui n'est pas assuré en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée bénéficie d'une prolongation de la période d'indemnisation qui n'excède pas une période supplémentaire de 26 semaines; l'indemnité versée est toutefois limitée à un montant égal à sa rente créditée en vertu du régime de rentes de la Ville.

LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

4. Assurance maladie

Frais assurés: honoraires pour services de massothérapie, d'ostéopathie, de chiropratique et d'acupuncture (25 \$) 40 \$ /traitement, maximum de (500 \$) 1 000 \$/année/spécialité; frais de résonance magnétique ou de cartographie, maximum de 500 \$/année; honoraires de psychologue, 1 500 \$ /année

5. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement des frais d'orthodontie à 60 %

6. Soins oculaires

Frais assurés: (250 \$) 350 \$/24 mois

7. Régime de retraite

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

19

**La Ville de Terrebonne
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 109 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (73) 123
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 41; hommes: 82
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2012
- **Date de signature:** 3 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem., selon un horaire qui tient compte des besoins prévisibles de la Ville

• Salaires

1. Surveillant

1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

/heure	/heure	/heure	/heure
13,75 \$ (13,15 \$)	14,03 \$	14,31 \$	15,02 \$

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

/heure	/heure
15,43 \$	15,85 \$

2. Concierge B, 86 salariés

1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

/heure	/heure	/heure	/heure
14,85 \$ (14,21 \$)	15,15 \$	15,45 \$	18,00 \$

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

/heure	/heure
18,50 \$	19,01 \$

3. Concierge A

1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

/heure	/heure	/heure	/heure
16,02 \$ (15,32 \$)	16,34 \$	16,67 \$	19,24 \$

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

/heure	/heure
19,77 \$	20,32 \$

Augmentation générale

1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

4,54 %	2 %	2 %	Variable
--------	-----	-----	----------

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

2,75 %	2,75 %
--------	--------

N. B. — En 2010, il y a eu une modification des tâches et des classes.

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2007 pour le salarié en emploi le 1^{er} janvier 2007. Le montant est versé dans les 30 jours qui suivent le 3 juin 2010.

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Mode de calcul

2011

L'augmentation de l'IPC de janvier 2011 par rapport à celle de janvier 2010 est payée, jusqu'à un maximum de 0,5 %.

2012

La même formule s'applique, avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire rétroactivement au 1^{er} janvier, et ce, au plus tard 20 jours ouvrables après la publication de l'IPC.

• Primes

Quart \square : 0,55 \$/heure ou partie d'heures travaillée entre 19 h et 6 h

Chef d'équipe \square : 0,50 \$/heure

(Remplacement \square)

• Allocations

Chaussures de sécurité: 100 \$/2 ans

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur, selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
7 ans	4 sem.	8 %
12 ans	5 sem.	10 %
18 ans	5 sem. + 1 jour	10 %
19 ans	5 sem. + 2 jours	10 %
20 ans	5 sem. + 3 jours	10 %
21 ans	5 sem. + 4 jours	10 %
22 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé payé d'au moins 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée a le droit de bénéficier des congés parentaux, conformément aux dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail et au Régime québécois d'assurance parentale. Ce droit aux congés parentaux est distinct du congé de maternité, et la salariée a le droit de se prévaloir des deux congés, conformément aux dispositions légales.

La salariée peut partir en tout temps pendant la période de 6 semaines qui précède la date probable de l'accouchement et bénéficier du congé de maternité payé.

La salariée peut reprendre son travail entre la 4^e et la 20^e semaine qui suit la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.

Si la santé de la salariée ou celle de l'enfant à naître exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé payé pour toute la durée où il y a un danger pour elle ou l'enfant à naître.

La salariée peut prolonger son congé de maternité avec un congé sans solde qui peut aller jusqu'à 1 an. Le salarié dont la conjointe est en congé de maternité peut également bénéficier de ce congé. Toutefois, si les deux conjoints sont au service de la Ville, un seul peut bénéficier de ce congé.

La salariée qui se prévaut du droit au congé parental peut, aux mêmes conditions, se prévaloir du congé d'un an sans solde.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

L'employeur verse à la salariée la différence entre son salaire normal et les prestations du RQAP qu'elle reçoit pour son congé de maternité.

2. Congé de naissance

4 jours payés

De plus, le salarié a droit à 0,5 jour supplémentaire si le congé occasionne un déplacement de plus de 320 kilomètres de son lieu de résidence, à 1 jour supplémentaire pour un déplacement de plus de 480 kilomètres.

3. Congé de paternité

Les dispositions prévues pour le salarié admissible au RQAP sont applicables pour une durée maximale de 10 semaines.

4. Congé d'adoption

4 jours payés

De plus, la salariée ou le salarié a droit à 0,5 jour supplémentaire si le congé occasionne un déplacement de plus de 320 kilomètres de son lieu de résidence, à 1 jour supplémentaire pour un déplacement de plus de 480 kilomètres.

La salariée ou le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de 12 semaines.

Les dispositions prévues pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP sont applicables pour une durée maximale de 12 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

(En compensation d'un régime d'assurance groupe, l'employeur verse, sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, un montant forfaitaire qui équivaut à 7,5 % du revenu hebdomadaire du salarié [R].)

Il existe un régime d'assurance groupe qui inclut une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

Prime: payée entièrement par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est payée entièrement par le salarié et le régime de soins dentaires qui est payé dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié.

1. Congés de maladie

(Le salarié a droit à une banque de congés de maladie d'un maximum de 64 heures ou 8 jours/année, à compter de la 1^{re} heure travaillée au bloc d'hiver, jusqu'à la période qui se termine avec la dernière heure travaillée au bloc d'automne.)

Au début de l'année civile, le salarié bénéficie de 10 jours, maximum de 80 heures de congé de maladie, payés à 100 % du salaire.

Les heures non utilisées sont payées au salarié, (dans les 30 jours qui suivent la fin du bloc d'automne) au plus tard le 30 janvier de l'année qui suit, au taux de salaire de l'année précédente.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire, pour une durée maximale de 15 semaines

Début: à compter de la 6^e journée d'absence pour invalidité

LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur paie 9 % du salaire normal du salarié, et le salarié, 6,5 %, dans le régime enregistré d'épargne retraite obligatoire Bâtirente. Au début de chaque année, le salarié peut augmenter sa propre contribution, sans cependant que cela modifie celle de l'employeur.

La Ville de Trois-Rivières et

Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières FISA

- **Secteur d'activité de l'employeur:** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (252) 179
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 5 %; hommes: 95 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 9 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge, commissionnaire et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
/heure				
Éch. 1	16,51 \$	16,92 \$	17,35 \$	17,78 \$
Éch. 4	20,90 \$	21,42 \$	21,96 \$	22,51 \$

1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
/heure		
	18,23 \$	18,68 \$
	23,07 \$	23,65 \$

2. Apprenti électricien, opérateur de chargeuse et autres fonctions, 60 % des salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
/heure				
Éch. 1	17,10 \$	17,53 \$	17,97 \$	18,42 \$
Éch. 4	21,65 \$	22,19 \$	22,75 \$	23,31 \$

1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
/heure		
	18,88 \$	19,35 \$
	23,90 \$	24,49 \$

3. Technicien en instrumentation et contrôle, classe 14

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
/heure				
Éch. 1	22,44 \$	23,00 \$	23,57 \$	24,16 \$
Éch. 8	28,40 \$	29,11 \$	29,84 \$	30,58 \$

1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
/heure		
	24,77 \$	25,38 \$
	31,35 \$	32,13 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
Intégration	2,5 %	2,5 %	2,5 %
1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015		
2,5 %	2,5 %		

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 9 juin 2010 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées au taux normal et au taux des heures supplémentaires, du 1^{er} janvier 2010 au 9 juin 2010. L'employeur verse cette rétroactivité dans les 60 jours qui suivent le 9 juin 2010.

• Primes

Soir [N]: 1 \$/heure – entre 16 h et 23 h 59

Nuit: (0,90 \$) 1,25 \$/heure entre (16 h) 0 h et 8 h

(Chef d'équipe [R])

(Chef de groupe [R])

Remplacement de cadre: 3 \$/heure

Horaire spécial [N]: 1,10 \$/heure – chaque heure travaillée en dehors de l'horaire normal de travail de 7 h 30 à 16 h 30

(Responsabilité accrue [R])

Formateur: 1 \$/heure

Garde: (190 \$) 200 \$/sem.

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
205 \$/sem.	210 \$/sem.	215 \$/sem.	225 \$/sem.	235 \$/sem.

N. B. Une indemnité supplémentaire de 46,50 \$ est versée au salarié pour chaque jour férié et chômé qui survient pendant une semaine de garde qu'on lui demande de faire. Cette indemnité est majorée de 0,50 \$/année à compter du 1^{er} janvier 2011, et ce, pour chacune des années de la convention.

(Disponibilité [R])

• Allocations

Vêtements de travail et équipement de sécurité: fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

(Lunettes de sécurité de prescription [R])

Bottes ou souliers de sécurité: payés par l'employeur, jusqu'à concurrence de (150 \$) 165 \$ avant taxes

Couvre-chaussures [N]: payés par l'employeur, jusqu'à concurrence de 40 \$

Outils personnels: (400 \$) 550 \$/année – mécaniciens de l'atelier mécanique

(Assurance outils [R])

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au taux normal, au plus tard à la 2^e période de l'année qui suit.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	Taux normal
3 ans	15 jours	Taux normal
7 ans	20 jours	Taux normal
14 ans	25 jours	Taux normal
20 ans	26 jours	Taux normal
21 ans	27 jours	Taux normal
22 ans	28 jours	Taux normal
23 ans	29 jours	Taux normal
24 ans	30 jours	Taux normal

• Droits parentaux

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

1. Congé de maternité

L'employeur verse à la salariée qui a acquis ses droits d'ancienneté au moment de l'accouchement et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale un montant qui équivaut à la différence entre 95 % de son salaire brut et les prestations qu'elle reçoit. Ce montant est versé à titre de supplément des prestations parentales, pendant les 25 premières semaines durant lesquelles la salariée reçoit de telles prestations.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

La salariée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse, à compter de la 20^e semaine de grossesse.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur et le syndicat conviennent de mettre en place un régime d'assurance groupe modulaire avec option des modules A, B ou C.

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 % des primes afférentes au module B, peu importe le module choisi par le salarié. Cependant, les primes afférentes à l'assurance vie facultative, le cas échéant, sont payées entièrement par le salarié.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 15 jours/année, à raison de 1,25 jour/20 jours travaillés. Les congés non utilisés sont monnayables à la dernière période de paie de l'année en cours.

2. Assurance salaire

Il existe un régime d'assurance salaire de courte durée.

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**L'École de technologie supérieure (ETS) (Montréal)
et
L'Association des professeurs de l'École de technologie
supérieure (APETS) – CSQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (122) 138
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 19; hommes: 119
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professeurs
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2014
- **Date de signature:** 25 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** Variable

Salaires

1. Professeur adjoint

	1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} juin 2011
	/année	/année
Éch. 1	62 439 \$ (60 620 \$)	63 687 \$
Éch. 16	95 649 \$ (92 863 \$)	97 562 \$

2. Professeur agrégé, 63 salariés

	1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} juin 2011
	/année	/année
Éch. 1	83 805 \$ (81 364 \$)	85 481 \$
Éch. 22	116 190 \$ (112 806 \$)	118 514 \$

3. Professeur titulaire

	1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} juin 2011
	/année	/année
Éch. 1	98 481 \$ (95 613 \$)	100 451 \$
Éch. 20	130 303 \$ (126 508 \$)	132 909 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012
3 %	2 %	Conforme à la politique salariale des secteurs public et parapublic

1^{er} juin 2013

Conforme à la politique salariale
des secteurs public et parapublic

Montant forfaitaire

Un montant forfaitaire de 1 000 \$ est versé au salarié en poste le 1^{er} juin 2009. Pour le salarié embauché après le 1^{er} juin 2009, ce montant est calculé à raison de 1/12 par mois complet durant lequel le salarié a été en poste à l'École.

• **Primes**

Session d'été: 2 420 \$

Directeur de programme de maîtrise: 2 670 \$

Directeur de programme de doctorat: 3 630 \$

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés mobiles**

2 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	1 mois	Taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Toutefois, ce congé doit être durant la période de versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. La salariée a droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé, de la durée indiquée dans un certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical, lequel peut être vérifié par un médecin de l'École. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4^e semaine avant la date prévue de l'accouchement.

La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité avec un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal, excluant les primes, et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pendant 21 semaines.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal, excluant les primes, et ce, pendant 12 semaines. Celle qui a moins de 20 semaines de service avant le début de son congé de

maternité a droit à une indemnité égale aux 2/3 de son traitement hebdomadaire normal, excluant les primes, et ce, pendant 8 semaines.

2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 jours ouvrables. La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme l'une des mères de l'enfant.

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé de la durée indiquée dans un certificat médical.

Le salarié a droit de prolonger son congé de paternité avec un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans. Le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée ou le salarié a droit à une prolongation de son congé de la durée indiquée dans un certificat médical.

Pendant son congé d'adoption, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire normal, excluant les primes, et le montant qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou il en faisait la demande.

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 10 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

L'Institut national de la recherche scientifique (Laval des Rapides) et Le Syndicat des employés(es) de soutien de l'INRS, Institut Armand-Frappier, section locale 1733 du Syndicat canadien de la fonction publique — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (143) 129
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 79; hommes : 50
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégories de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2012
- **Date de signature :** 4 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :**

Métiers et services

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

Personnel professionnel, de bureau et technique

7 heures/jour, 35 heures/sem.

N. B. — (Au cours des 10 semaines qui précèdent la fête du Travail) Pour la période du 24 juin au 1^{er} lundi de septembre de chaque année, la durée de la semaine normale de travail est réduite de 3 heures, sans réduction du salaire normal, pour le salarié dont la durée de la semaine de travail est de 35 heures ou plus.

• Salaires

PERSONNEL DE BUREAU

1. Téléphoniste-réceptionniste et commis de bureau classe 1

1^{er} déc. 2008

	/heure
Éch. 1	16,68 \$ (16,35 \$)
Éch. 4	18,69 \$ (18,32 \$)

2. Agent de recherche, 22 salariés

1^{er} déc. 2008

	/année
Éch. 1	38,325 \$ (37 574 \$)
Éch. 14	72 660 \$ (71 235 \$)

PERSONNEL HORS BUREAU

1. Préposé à l'entretien, 17 salariés

1^{er} déc. 2008

	/heure
	17,43 \$ (17,09 \$)

2. Maître électricien et maître plombier

1^{er} déc. 2008

/heure
23,48 \$
(23,02 \$)

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2008	1 ^{er} déc. 2009	1 ^{er} déc. 2010
2 %	2 % + politique salariale gouvernementale	2 % + politique salariale gouvernementale
1^{er} déc. 2011		
2 % + politique salariale gouvernementale		

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 4 mai 2010, le salarié retraité depuis le 1^{er} décembre 2008, les ayants droit du salarié décédé depuis le 1^{er} décembre 2008 ainsi que le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} décembre 2008 et le 4 mai 2010 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} décembre 2008 au 4 mai 2010. La somme est payée dans les 60 jours ouvrables qui suivent le 4 mai 2010.

• Primes

Soir* : (0,65 \$) 0,66 \$/heure — salarié dont la moitié ou plus des heures normales de travail sont entre 15 h et 24 h

Nuit* : (0,98 \$) 1 \$/heure — salarié dont la moitié ou plus des heures normales de travail sont entre 0 h et 8 h

Chef d'équipe ou d'atelier : (0,89 \$) 0,91 \$/heure* — salarié du groupe des métiers et services qui est, de façon continue et permanente ou occasionnelle, chef d'équipe ou d'atelier et salarié technicien de classe II qui dirige, de façon continue et permanente, le travail de salariés techniciens de la même classe que la sienne

Prime de (1 921 \$) 1 959 \$/année* — salarié professionnel qui dirige, de façon continue et permanente, le travail de salariés professionnels de la même classe que la sienne

* Ces primes sont majorées conformément aux augmentations prévues à la convention collective.

Prime de 5 % du taux de salaire normal — salarié professionnel qui dirige, de façon continue et permanente, au moins quatre salariés professionnels

Disponibilité : 1 heure au taux de salaire normal/8 heures de disponibilité — salarié disponible après sa journée normale de travail ou sa semaine normale de travail

Samedi : 25 % du salaire normal — salarié dont le samedi fait partie de son horaire normal de travail

Dimanche : 50 % du salaire normal — salarié dont le dimanche fait partie de son horaire normal de travail

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

15 jours/année

• Congés personnels

Maximum de 2 jours/année

Ces jours ne peuvent être utilisés que dans certains cas spécifiques, tels que ceux prévus à la convention collective.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
15 ans	21 jours	Taux normal
17 ans	23 jours	Taux normal
20 ans	(25) 26 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, mais qui n'a pas 20 semaines de service, et la salariée qui a une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine qui précède l'accouchement ont également droit à ce congé. La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le solde du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui s'y rattachent.

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

La salariée a droit à un congé spécial lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée a droit à un maximum de 4 jours payés pour les rencontres reliées à sa grossesse avec un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

La salariée à plein temps qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire normal, et ce, pendant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux d'une autre province ou d'un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire normal, et ce, pendant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux d'une autre province ou d'un autre territoire.

2. Congé de naissance

5 jours payés

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

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

3. Congé de paternité

5 semaines consécutives sans solde

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Elle ou il reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale. La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire normal.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée ou le salarié a droit à une prolongation de son congé, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines ou qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

5. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 10 semaines, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans consécutifs ou d'un congé partiel sans solde qui peut s'échelonner sur la même période.

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé mentionné ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines continues qui se terminent au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adop-

tion, 70 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, incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie, est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit maximal de 10 jours non cumulatifs. Le nouveau salarié embauché entre le 1^{er} octobre et le 31 janvier a droit à 7 jours, et celui embauché entre le 1^{er} février et le 31 mai, à 3 jours.

Le délai de carence est de 2 jours ouvrables. Le salarié est payé à son taux de salaire normal durant ce délai, jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu entre la 3^e journée ouvrable d'une période d'absence et la 10^e journée ouvrable inclusivement. À compter de la 11^e journée ouvrable, jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire de l'Université du Québec, l'employeur verse au salarié 85 % de son salaire normal. Le salarié reçoit les prestations d'assurance salaire à compter de la 1^{re} journée ouvrable qui suit la période d'attente.

N. B. — Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976, sous le régime prévu dans la convention de 1974-1975, conserve ces jours dans une banque distincte.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

23

L'Institut national de la recherche scientifique (Québec)
et
Le Syndicat des chercheurs de l'UQ (SCUQ-CSN)

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (216) 245
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 134; hommes: 111
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2012
- **Date de signature:** 11 mai 2010

- **Durée de la semaine normale de travail :**
7 heures/jour, 35 heures/sem.

Métiers et services

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

N. B. — Pour la période du 24 juin au premier lundi de septembre, la durée de la semaine normale de travail est réduite de 3 heures, sans réduction du salaire normal.

- **Salaires**

PERSONNEL DE BUREAU

1. Aide technique de laboratoire

<u>1^{er} déc. 2009</u>	
/heure	
Éch. 1	14,70 \$ (14,41 \$)
Éch. 8	17,90 \$ (17,55 \$)

2. Agent de recherche et agent de laboratoire, 41 salariés

<u>1^{er} déc. 2009</u>	
/année	
Éch. 3	44 507 \$ (43 634 \$)
Éch. 14	72 660 \$ (71 235 \$)

PERSONNEL HORS BUREAU

1. Aide général à l'entretien, 7 salariés

<u>1^{er} déc. 2009</u>	
/heure	
	17,43 \$ (17,09 \$)

2. Mécanicien et mécanicien à l'entretien des bâtiments

<u>1^{er} déc. 2009</u>	
/heure	
	22,19 \$ (21,75 \$)

Augmentation générale

<u>1^{er} déc. 2009</u>	<u>1^{er} déc. 2010</u>
2 % + politique salariale gouvernementale	2 % + politique salariale gouvernementale
<u>1^{er} déc. 2011</u>	
2 % + politique salariale gouvernementale	

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 11 mai 2010, le salarié retraité depuis le 1^{er} décembre 2009, le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} décembre 2009 et le 11 mai 2010 ainsi que les ayants droit du salarié décédé depuis le 1^{er} décembre 2009 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} décembre 2009 au 11 mai 2010. La somme est payée dans les 60 jours ouvrables qui suivent le 11 mai 2010.

- **Primes**

Soir* : (0,65 \$) 0,66 \$/heure — salarié dont la moitié ou plus des heures normales de travail sont entre 15 h et 24 h

Nuit* : (0,98 \$) 1 \$/heure — salarié dont la moitié ou plus des heures normales de travail sont entre 0 h et 8 h

Responsabilité* : (0,89 \$) 0,91 \$/heure — technicien de classe II qui dirige, de façon continue et régulière, le travail de salariés de la même classe que la sienne

(1 921 \$) 1 959 \$/année — salarié du groupe professionnel qui dirige, de façon continue et régulière, le travail de salariés professionnels

Chef d'équipe* : (0,89 \$) 0,91 \$/heure — salarié du groupe des métiers et services

* Ces primes sont majorées conformément aux augmentations prévues à la convention collective.

Responsabilité : 5 % du salaire normal — agent de recherche qui doit diriger un projet de recherche

Disponibilité : 1 heure au taux de salaire normal/8 heures de disponibilité — salarié disponible après sa journée ou sa semaine normale de travail

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

15 jours/année

- **Congés personnels**

Maximum de 2 jours/année

Ces jours ne peuvent être utilisés que dans certains spécifiques, tels que ceux prévus à la convention collective.

- **Congés annuels payés**

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
1 an	20 jours	Taux normal
15 ans	21 jours	Taux normal
17 ans	23 jours	Taux normal
20 ans	(25) 26 jours	Taux normal

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, mais qui n'a pas 20 semaines de service, et la salariée qui a une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine qui précède l'accouchement ont également droit à ce congé. La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le solde du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui s'y rattachent.

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

La salariée a droit à un congé spécial lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée a droit à un maximum de 4 jours payés pour les rencontres reliées à sa grossesse avec un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

La salariée à plein temps qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire normal, et ce, pendant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux d'une autre province ou d'un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire normal, et ce, pendant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux d'une autre province ou d'un autre territoire.

2. Congé de naissance

5 jours payés

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

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

3. Congé de paternité

5 semaines consécutives sans solde

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Elle ou il reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale. La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire normal.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée ou le salarié a droit à une prolongation de son congé, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines ou qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

5. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 10 semaines, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans consécutifs ou d'un congé partiel sans solde qui peut s'échelonner sur la même période.

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé mentionné ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines continues qui se terminent 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, 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, incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie, est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit maximum de 10 jours non cumulatifs. Le nouveau salarié embauché entre le 1^{er} octobre et le 31 janvier a droit à 7 jours, et celui embauché entre le 1^{er} février et le 31 mai, à 3 jours.

Le délai de carence est de 2 jours ouvrables. Le salarié est payé à son taux de salaire normal durant ce délai, jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu entre la 3^e journée ouvrable d'une période d'absence et la 10^e journée ouvrable inclusivement. À compter de la 11^e journée ouvrable, jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire de l'Université du Québec, l'employeur verse au salarié 85 % de son salaire normal. Le salarié reçoit les prestations d'assurance salaire à compter de la 1^{re} journée ouvrable suivant la période d'attente.

N. B. — Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 31 mai 1976, sous le régime prévu dans la convention de 1974-1975, conserve ces jours dans une banque distincte.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Le Westin Montréal
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 100
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50; hommes: 50
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la présente convention:** 16 juin 2016
- **Date de signature:** 5 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:**
Restauration, bar et service aux chambres: 5 jours/sem., 30 à 40 heures/sem.
Banquets: 30 à 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur, 60 salariés

16 juin 2010	1 ^{er} janv. 2011	16 juin 2011	1 ^{er} janv. 2012
/heure 11,50 \$	/heure 12,25 \$	/heure 12,75 \$	/heure 13,25 \$
16 juin 2012	16 juin 2013	16 juin 2014	16 juin 2015
/heure 13,75 \$	/heure 14,25 \$	/heure 14,72 \$	/heure 15,21 \$

2. 1^{er} cuisinier

16 juin 2010	1 ^{er} janv. 2011	16 juin 2011	1 ^{er} janv. 2012
/heure 20,25 \$	/heure 20,75 \$	/heure 21,25 \$	/heure 21,75 \$
16 juin 2012	16 juin 2013	16 juin 2014	16 juin 2015
/heure 22,25 \$	/heure 22,92 \$	/heure 23,68 \$	/heure 24,46 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux horaire en vigueur pour le poste occupé et 85 % une fois sa période d'essai terminée. Après 12 mois, il reçoit le plein taux horaire en vigueur pour son poste.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2011	16 juin 2011	1 ^{er} janv. 2012	16 juin 2012
0,75 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure
16 juin 2013	16 juin 2014	16 juin 2015	
0,50 \$/heure	3,3 %	3,3 %	

Cuisine

1 ^{er} janv. 2011	16 juin 2011	1 ^{er} janv. 2012	16 juin 2012
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure
16 juin 2013	16 juin 2014	16 juin 2015	
3 %	3,3 %	3,3 %	

Montant forfaitaire

Le salarié en emploi le 5 mai 2010 a droit à un montant forfaitaire de 0,50 \$/heure travaillée entre le 16 juin 2009 et le 5 mai 2010.

• **Primes**

Nuit: 0,75 \$/heure — entre 23 h et 5 h

BANQUETS

Découpage: 50 \$/fonction — cuisinier affecté au découpage ou à la cuisson en salle

Pourboires: 12,5 %, soit 11,5 % au salarié qui a fait le service et 1 % à ses équipiers

Frais de débouchage des bouteilles apportées à l'hôtel par le client:

5 \$/bouteille de vin ou de mousseux

7 \$/bouteille de champagne

0,55 \$/bouteille de bière

9 \$/bouteille de toute autre boisson alcoolisée

Les frais de débouchage d'un magnum sont réputés être l'équivalent de deux bouteilles de 750 ml de vin, de vin mousseux ou de champagne.

• **Allocations**

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

Souliers de ville noirs fermés à talon bas: 50 \$/année — salarié au poste de serveur qui a terminé sa période d'essai

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

1 jour/année 16 juin 2011
2 jours /année
— salarié qui a plus d'une année de service

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

Ils sont accordés conformément aux dispositions prévues par la Loi et les règlements sur les normes du travail.

1. Congé de naissance

5 jours, dont 3 sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 35 % par l'employeur et de 65 % par le salarié, de 40 % par l'employeur et de 60 % par le salarié à compter du 16 juin 2011, de 45 % par

l'employeur et de 55 % par le salarié à compter du 16 juin 2012, de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié à compter du 16 juin 2103, de 55 % par l'employeur et de 45 % par le salarié à compter du 16 juin 2014 et de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié à compter du 16 juin 2015.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a terminé sa période d'essai au 16 juin de l'année, a droit à 4 congés de maladie, 5 pour l'année 2011, 6 pour l'année 2012 et 7 pour l'année 2013.

Le salarié qui a terminé sa période d'essai au cours d'une année a droit aux jours de maladie calculés au prorata du nombre de mois complets qui restent avant le 16 juin de l'année de la convention collective en cours.

Les jours non utilisés à la fin d'une année de convention collective sont payés à la première paie du mois de juillet qui suit, au taux horaire normal, au 16 juin de l'année en cours.

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur paie 0,24 \$/heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec ou tout autre montant déterminé par l'actuaire du régime qui maintiendra le pourcentage de remboursement à 90 %, pour le groupe A, pendant toute la durée de la convention collective.

3. Régime de retraite

L'employeur contribue pour le même montant que le salarié. La contribution minimale est de 1 %, et le pourcentage maximal annuel est de 2 %, 3 % à compter du 1^{er} janvier 2011 et 4 % à compter du 1^{er} janvier 2012.

25

Wyndham Montréal Aéroport (Dorval)
9207-4616 Québec inc.
 et
L'Union des employé(e)s de la restauration, Syndicat des métallos, section locale 9400 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (201) 136
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 65; hommes: 71
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 juillet 2009
- **Échéance de la présente convention:** 3 septembre 2014
- **Date de signature:** 4 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur, chasseur et autres fonctions*

4 sept. 2011	4 sept. 2012	4 sept. 2013
/heure 12,45 \$ (12,21 \$)	/heure 12,70 \$	/heure 12,95 \$

2. Préposé aux chambres, équipier et autres fonctions, 44 salariés

4 sept. 2011	4 sept. 2012	4 sept. 2013
/heure 16,78 \$ (16,45 \$)	/heure 17,12 \$	/heure 17,46 \$

3. Chef de partie

4 sept. 2011	4 sept. 2012	4 sept. 2013
/heure 23,28 \$ (22,82 \$)	/heure 23,75 \$	/heure 24,23 \$

* Salariés rémunérés au pourboire.

N. B. L'employeur peut embaucher du personnel à un taux de 15 % inférieur aux taux prévus à la convention collective pendant la durée de la période d'essai du salarié.

Par la suite, l'employeur peut rémunérer un salarié à un taux de 10 % inférieur à celui prévu à la classification de son poste, et ce, pour la durée se situant entre la fin de sa période d'essai et le premier anniversaire de sa date d'embauche.

Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

4 sept. 2011	4 sept. 2012	4 sept. 2013
2 %	2 %	2 %

• Primes

Nuit: 0,55 \$/heure salarié dont tout le quart de travail est entre 23 h et 8 h

Chef d'équipe [N]: 0,70 \$/heure

Lit pliant et parc de bébé:

1,50 \$/lit pliant et parc de bébé refait dans la chambre préposé aux chambres et à la lingerie
 1,50 \$/lit pliant et parc de bébé monté – équipier affecté au montage et à l'installation

Nettoyage de casseroles [N]: 0,35 \$/heure de plus que le taux de plongeur

Manutention de bagages: 1,75 \$/bagage à l'arrivée et au départ si le montant est prévu dans le forfait facturé par l'hôtel chasseur

SERVICE DES BANQUETS

Pourboires

11,5 % de la nourriture et des boissons servies à la table durant l'exercice de la fonction à laquelle le salarié est affecté serveur

12 % de la facture totale des boissons servies durant l'exercice de la fonction à laquelle le salarié est affecté, sauf au bar ouvert barman

10 % du prix facturé sur le bar payant barman

N. B. Il est entendu que le barman touche le pourboire dans les cas des punchs préparés avec l'aide du commis de bar ainsi que pour les digestifs.

Célébrations spéciales

40 \$/événement salarié qui s'occupe d'un buffet ouvert au public et dont le prix n'inclut pas le pourboire lors de célébrations telles que la fête des Mères, Pâques ainsi que les 25 et 31 décembre. Cette prime s'applique également lors d'événements organisés pour les employés de l'hôtel et leur famille.

Boissons apportées de l'extérieur par le client

Corps consulaire :

0,30 \$/bière et liqueur douce

2,50 \$/bouteille de vin

6,00 \$/bouteille d'alcool et de champagne

Autres clients :

2,50 \$/bouteille de vin servie

3,50 \$/bouteille d'alcool servie

SERVICE DE LA RESTAURATION

Pourboires

12,5 % du prix coûtant sur les menus dégustation

15 % du prix de vente attribué par coupon pour les aliments et boissons lors du paiement de l'addition par coupon émis par l'hôtel

Réunions banquets vendus par le Service des ventes

12,5 % de la facture serveur, pour chaque réunion, incluant sur le contrat de vente un repas dans les restaurants de l'hôtel

15 % de la facture serveur, pour toutes les autres fonctions du Service des ventes

12,5 % du prix coûtant, minimum de 50 \$/événement serveur, pour les événements promotionnels tels que la table des chefs et la cabane à sucre

• Allocations

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

Souliers de sécurité : 75 \$/année salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté ou plus à l'entretien technique, à la cuisine, à la plonge, à la conciergerie, comme magasinier, équipier de banquets, préposé au minibar ou équipier d'entretien ménager

Outils personnels : 70 \$/année salarié de l'entretien technique qui a 1 an de service au 31 juillet

Couteaux personnels : 70 \$/année salarié de la cuisine qui a complété 1 an de service au 1er août

• Jours fériés payés

11 jours/année

Les jours fériés ne sont pas cumulables ni reportables d'une année à l'autre.

De plus, pour tenir compte de ses pourboires déclarés, le salarié a droit à un montant équivalant à la moyenne des pourboires déclarés au cours de l'année précédente.

• Congé mobile

1 jour/année salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté

Le congé mobile doit être utilisé avant le 31 décembre. S'il n'est pas utilisé, l'employeur verse à l'employé l'équivalent du congé en salaire.

N. B. Le congé mobile sera retiré pour les deux premières années de la convention collective.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
7 ans	4 sem.	8 %
14 ans	5 sem.	10 %*
17 ans	5 sem.	11 %*
22 ans	6 sem.	12 %*

* L'indemnité de vacances sera réduite de 2 % pour les vacances prises et payées pendant les années comprises entre le 1^{er} mai 2011 et le 30 avril 2012, de même qu'entre le 1^{er} mai 2012 et le 30 avril 2013 pour le salarié qui a de 14 à 22 ans d'années de service.

• Droits parentaux

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

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour les deux premières années et, par la suite, de 55 % par l'employeur et de 45 % par le salarié.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} août de chaque année, le salarié permanent à temps plein, qui a terminé sa période d'essai, a droit à un crédit de 8 jours de congé de maladie. Il a droit au paiement de ces jours à compter de la 1^{re} journée d'absence à l'intérieur de son horaire de travail.

Les jours non utilisés au 1^{er} août de chaque année sont payés au salarié avec le salaire de la deuxième période de paie suivante; le maximum qui peut être payé est de 8 jours.

Le salarié à temps partiel a droit à un crédit de congés de maladie calculé au prorata des heures de travail effectuées, en tenant pour acquis que 2 080 heures de travail donnent droit à 6 jours de congé monnayés. Le crédit est payé avec la paie versée pour la première période complète de travail effectuée en août de chaque année.

N. B. – Le nombre de jours de congé de maladie sera réduit de 1 pendant les deux premières années de la convention collective.

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire normal, jusqu'à un maximum de 1 800 \$/mois

3. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement à 80 % des soins ordinaires, à 50 % des soins majeurs, après une franchise annuelle de 25 \$/personne, maximum de 100 \$/famille; remboursement des frais admissibles, jusqu'à concurrence de 2 000 \$/personne/année

4. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui du salarié permanent, jusqu'à un maximum de

4 % du taux horaire normal pour chacune des heures normales payées, pendant deux ans, et par la suite, 5 % du taux horaire normal pour chacune des heures normales payées.

Le salarié de 55 ans ou plus peut doubler sa contribution afin de pouvoir bénéficier d'une préretraite. Dans ce cas, l'employeur en paie autant. Le salarié peut profiter de cet avantage pendant une période de 5 ans. À la fin de cette période, il doit effectivement prendre sa retraite.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 50 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification.

Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant: l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

Définitions

Statut de la convention: indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvellement de convention ou d'une sentence arbitrale.

Date de signature: indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

(): indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

N: indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

R: indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

Salaires: le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations,

il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux occupations les mieux rémunérées. 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 Gabrielle Larente.