

# Information statistique sur le travail

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

## **Les ententes négociées**

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

Notes techniques et crédits .....41

# 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 (2011-04-08).*

**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
<b>ALIMENTS</b>			
Les Boulangeries Weston Québec Itée (Longueuil)	L'Union des employés des industries diverses et connexes à la construction, Teamsters, section locale 1791 – FTQ	1	5
<b>BOISSONS</b>			
La Brasserie Labatt limitée (LaSalle)	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	2	6
La Brasserie Labatt du Canada S.C.S. (LaSalle)	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	3	6
<b>BOIS</b>			
Boa-Franc S.E.N.C (Saint-Georges)	Le syndicat des Métallos, section locale 9153 – FTQ	4	7
Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scierie, secteur Senneterre	Le Syndicat des travailleurs d'Abitibi Consolidated division Senneterre – CSN	5	9
<b>MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT</b>			
Ameublement EL Ran Itée (Pointe-Claire)	L'Association des employés de El Ran Fourniture inc.	6	10
Groupe Lacasse inc. (Saint-Pie)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2799 SCEP – FTQ	7	12

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX</b>			
Affinerie CCR, division Xstrata Copper Canada, Xstrata Canada Corporation (Montréal-Est)	Le syndicat des Métallos, section locale 6887 – FTQ	8	13
La Corporation Newalta inc. (Sainte-Catherine)	Le Syndicat des travailleurs de Nova PB inc. – CSN	9	15
<b>FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Les Forges de Sorel Cie (Saint-Joseph-de-Sorel)	Le Syndicat des aciers forgés Sorel – CSN	10	16
Racan Carrier (Laval)	L'Union des employés des industries diverses et connexes à la construction, Teamsters, section locale 1791 – FTQ	11	17
Venmar CES, inc. (Saint-Léonard-d'Aston)	Le syndicat des Métallos, section locale 7885 – FTQ	12	18
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>			
Power Battery Iberville Ltd. (Iberville)	Le Syndicat des salariés(es) de Power Battery – CSD	13	19
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b>			
General Dynamics produits de défense et systèmes tactiques Canada Valleyfield inc. (Salaberry-de-Valleyfield)	Le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield – CSN	14	20
Ratiopharm inc. (Mirabel)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA – FTQ	15	22
<b>TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE</b>			
Les Autobus Gérald Séguin inc. Les Autobus Uncle Harry inc. (Laval)	Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du transport scolaire Gérald Séguin – CSN	16	23
Société de transport de Trois-Rivières STTR	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4115 – FTQ	17	24
<b>COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS</b>			
Hydro-Québec (Montréal)	Le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. – Indépendant	18	26
<b>AUTRES COMMERCE DE DÉTAIL</b>			
Réno-Dépôt inc. (Gatineau)	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	19	29
Rona L'Entrepôt – Haut Richelieu 9060-5072 Québec inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	20	30

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
L'Office municipal d'habitation de Montréal	Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal SCFP, section locale 301 – FTQ	21	32
La Ville de Boucherville	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 – FTQ	22	33
La Ville de Montréal	Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal SCFP, section locale 301 – FTQ	23	35
La Ville de Salaberry-de-Valleyfield	Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Salaberry-de-Valleyfield – FTQ	24	38
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
L'Université de Montréal	Le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal	25	39
L'Université de Sherbrooke	Le Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke SAREUS AFPC – FTQ	26	40
NOTES TECHNIQUES .....			41

**Les Boulangeries Weston Québec Itée (Longueuil)  
et  
L'Union des employés des industries diverses et  
connexes à la construction, Teamsters, section  
locale 1791 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (232) 155
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 11; hommes: 144
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 29 septembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 10 novembre 2015
- **Date de signature:** 11 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.  
ou  
12 heures/jour, 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Production et expédition, 135 salariés

	14 nov. 2010	13 nov. 2011	
	/heure	/heure	
Début	12,86 \$ (12,61 \$)	13,12 \$	
Après 6 000 heures et 36 mois	19,42 \$ (19,04 \$)	19,81 \$	
	11 nov. 2012	10 nov. 2013	9 nov. 2014
	/heure	/heure	/heure
	13,38 \$	13,72 \$	14,06 \$
	20,21 \$	20,72 \$	21,24 \$

2. Électrotechnicien

	14 nov. 2010	13 nov. 2011	11 nov. 2012	10 nov. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
	24,81 \$ (24,32 \$)	25,31 \$	25,82 \$	26,47 \$
	9 nov. 2014			
	/heure			
	27,13 \$			

**Augmentation générale**

	14 nov. 2010	13 nov. 2011	11 nov. 2012	10 nov. 2013
	2 %	2 %	2 %	2,5 %
	9 nov. 2014			
	2,5 %			

- **Primes**

**Soir:** 0,55 \$/heure

**Nuit:** 0,80 \$/heure

**Chef d'équipe:** 1 \$/heure

**Formateur [N]:** 1 \$/heure

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité:** 1 paire/année et remplacement si requis — salarié permanent

**Uniformes:** fournis, entretenus et remplacés par l'employeur, selon les modalités prévues — salarié de la section de la production, de l'entretien mécanique et de l'expédition

**Outils personnels:** 300 \$/année — salarié permanent des sections entretien mécanique et salubrité

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
13 ans	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	11 %
24 ans	6 sem.	12 %
27 ans	6 sem.	13 %

N. B. — Le salarié permanent qui, au 30 avril d'une année, a au moins 10 ans de service et qui, au cours de l'année de référence, a travaillé au moins 936 heures sur un horaire de 12 heures ou 1 040 heures sur un horaire de 8 heures, reçoit, à titre d'indemnité, le plus avantageux du pourcentage prévu ou de son taux normal.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Sur demande, le salarié permanent a droit à 1 jour sans solde supplémentaire.

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Sur demande, le salarié permanent a droit à 1 jour sans solde supplémentaire.

**4. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**1. Assurance vie**

Indemnité

— Salarié permanent: 50 000 \$

## 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an de service a droit à un crédit de 30 heures d'absence payées au taux horaire normal.

Le solde des heures non utilisées est payé au plus tard le 10 janvier de chaque année.

De plus, à la fin d'une année, le salarié a droit à un crédit supplémentaire établi selon le solde des heures d'absence payées comme suit :

Nombre d'heures d'absence	Solde payé	Crédit supplémentaire
0	30 heures	10 heures
5 heures	25 heures	5 heures
6 heures <b>N</b>	24 heures	5 heures
8 heures	22 heures	5 heures
10 heures	20 heures	3 heures
12 heures <b>N</b>	18 heures	3 heures
16 heures	14 heures	3 heures

## 3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

## 2

### La Brasserie Labatt limitée (Lasalle) et Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (21) 126
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 7; hommes : 119
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2016
- **Date de signature :** 11 août 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé au service à la clientèle

1 <sup>er</sup> oct. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/sem. 757,99 \$ (757,99 \$)	/sem. 765,57 \$	/sem. 773,23 \$	/sem. 780,96 \$	/sem. 788,77 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016			
/sem. 796,66 \$	/sem. 796,66 \$			

2. Représentant des ventes, 20 salariés

1 <sup>er</sup> oct. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/sem. 961,54 \$ (961,54 \$)	/sem. 961,54 \$	/sem. 971,16 \$	/sem. 980,87 \$	/sem. 990,68 \$

1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016

/sem. 1 000,58 \$	/sem. 1 010,59 \$
----------------------	----------------------

3. Gérant de territoire

1 <sup>er</sup> oct. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/sem. 1 284,58 \$	/sem. 1 284,58 \$	/sem. 1 284,58 \$	/sem. 1 297,43 \$	/sem. 1 310,40 \$

1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016

/sem. 1 323,50 \$	/sem. 1 330,12 \$
----------------------	----------------------

N. B. Il existe un système de bonis pour le gérant de territoire et le représentant qui sera modifié le 30 septembre 2010 compte tenu de l'implantation de la rémunération variable.

### Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> oct. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Variable	Variable	Variable	Variable	Variable

1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016

Variable	Variable
----------	----------

\* Variable selon la classification

### Montant forfaitaire

Le salarié permanent en emploi ou à son retour au travail reçoit un montant forfaitaire de 1 000 \$ qui est versé dans les deux semaines après le 11 août 2010.

### • Allocations

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

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

### • Droits parentaux

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

### • Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

#### 1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

## 3

### La Brasserie Labatt du Canada S.C.S. (Lasalle) et Teamsters Québec section locale 1999 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (82) 61

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 42; hommes: 19

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** bureau

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

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

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

- **Durée de la semaine normale de travail**

7 heures/jour, 5 jours/sem.

#### Commis aux pièces

7,5 heures/jour, 5 jours/sem.

#### Coordonnateur de la distribution

8 heures/jour, 5 jours/sem.

#### Préposé à la télévente

40 heures/sem. pendant 6 mois et 37,5 heures/sem., payées pour 40 heures, pendant les 6 autres mois

- **Salaires**

##### 1. Caissier

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	737,67 \$ (737,67 \$)	745,05 \$	752,50 \$	760,02 \$
Max.	807,84 \$ (807,84 \$)	815,92 \$	824,08 \$	832,32 \$

##### 1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016

	/sem.	/sem.	/sem.
	767,62 \$	775,30 \$	775,30 \$
	840,64 \$	849,05 \$	849,05 \$

##### 2. Préposé à la télévente, 28 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	836,86 \$ (836,86 \$)	753,17 \$	760,71 \$	768,31 \$
Max.	929,85 \$ (929,85 \$)	836,87 \$	845,23 \$	853,69 \$

##### 1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016

	/sem.	/sem.	/sem.
	776,00 \$	783,76 \$	783,76 \$
	862,22 \$	870,85 \$	870,25 \$

##### 3. Analyste en recherche, opérateur de système d'entretien et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	1 175,34 \$ (1 175,34 \$)	1 187,09 \$	1 198,96 \$	1 210,95 \$
Max.	1 288,34 \$ (1 288,34 \$)	1 301,22 \$	1 314,24 \$	1 327,38 \$

##### 1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016

	/sem.	/sem.	/sem.
	1 223,06 \$	1 235,29 \$	1 235,29 \$
	1 340,65 \$	1 354,06 \$	1 354,06 \$

N. B. — Il existe un système de prime de performance.

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2011*	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
1 %	1 %	1 %	1 %	1 %

\* Sauf pour le préposé à la télévente qui, lui, bénéficie d'une augmentation du boni de la télévente.

- **Primes**

**Soir:** (0,80 \$) 0,90 \$/heure — entre 12 h et 18 h

**Nuit:** (0,90 \$) 1 \$/heure — après 18 h

**Chef de groupe:** 7 \$/jour — salarié affecté à la surveillance d'un groupe de salariés pour l'exécution de certains travaux tout en continuant à faire son travail normal

**Prime de vacances:** 2 % du salaire normal annuel

N. B. — Le préposé à la télévente n'y a pas droit.

	1 <sup>er</sup> janv. 2011
<b>Boni de la télévente:</b> maximum de 12 % du salaire normal	Maximum de 30 % du salaire normal

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée permanente a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 26 semaines. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- **Avantages sociaux**

Il existe un régime d'assurance groupe.

## 4

### Boa-Franc S.E.N.C. (Saint-Georges)

et

Le syndicat des Métallos, section locale 9153 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – bois

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (220) 125

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 5; hommes: 120

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

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

- **Échéance de la présente convention:** 30 novembre 2016

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

- **Durée de la semaine normale de travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### Fin de semaine

3 jours/sem., 36 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Salarié d'usine, 114 salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011
	/heure	/heure	/heure
Début	12,89 \$ (12,54 \$)	13,19 \$	13,49 \$
Après 60 mois	16,19 \$ (15,84 \$)	16,49 \$	16,79 \$
1 <sup>er</sup> déc. 2012	1 <sup>er</sup> déc. 2013	1 <sup>er</sup> déc. 2014	1 <sup>er</sup> déc. 2015
	/heure	/heure	/heure
	13,79 \$	14,09 \$	14,39 \$
	17,09 \$	17,39 \$	17,69 \$

### 2. Mesureur

	1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011
	/heure	/heure	/heure
Début	14,33 \$ (13,98 \$)	14,63 \$	14,93 \$
Après 84 mois	20,69 \$ (20,34 \$)	20,99 \$	21,29 \$
1 <sup>er</sup> déc. 2012	1 <sup>er</sup> déc. 2013	1 <sup>er</sup> déc. 2014	1 <sup>er</sup> déc. 2015
	/heure	/heure	/heure
	15,23 \$	15,53 \$	15,83 \$
	21,59 \$	21,89 \$	22,19 \$

N. B. — Il existe un système de bonis.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011	1 <sup>er</sup> déc. 2012
0,35 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure
1 <sup>er</sup> déc. 2013	1 <sup>er</sup> déc. 2014	1 <sup>er</sup> déc. 2015	
0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	

### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2010. La rétroactivité est payée au plus tard lors de la 1<sup>re</sup> période de paie qui suit le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### Montant forfaitaire

Le salarié en emploi le 14 décembre 2010 a droit à un montant forfaitaire qui correspond à 0,35 \$/heure travaillée entre le 1<sup>er</sup> décembre 2009 et le 14 décembre 2010. Ce montant ne s'applique pas sur les vacances ni sur les jours fériés. Il est versé au plus tard à la dernière période de paie qui précède la fête de Noël.

## • Primes

**Soir:** 0,50 \$/heure — début après 15 h, mais avant 17 h

**Nuit:** 0,75 \$/heure — début après 17 h

**Fin de semaine:** 0,40 \$/heure

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

**Demi-quart:** 0,25 \$/heure — début du quart de travail (à 11 h 30) entre 11 h 30 et 15 h

## Responsabilité

Titre d'emploi	Montant horaire	Montant maximum/année
Opérateur-planeur et opérateur de ligne de vernissage (opérateur de colleuse <b>R</b> )	0,60 \$	1 000 \$
Chef d'équipe	0,50 \$	1 500 \$
Aide-opérateur de ligne de vernissage, aide-opérateur de planeur et opérateur de planeur table de triage (opérateur de ligne de vernissage sans couleur et opérateur de colleuse <b>R</b> )	0,20 \$	1 000 \$
Opérateur de Fedra Kuadra (opérateur de Mist. Marzia <b>R</b> )	0,20 \$	400 \$
Remplaçant	0,30 \$	—
Opérateur de fendeuse et opérateur de tenonneuse (opérateur d'Optimizer et compteur de ligne de vernis <b>R</b> )	0,15 \$	—

**Assiduité:** le salarié en emploi au début et à la fin de chaque semestre qui n'a pas été absent du travail, pour quelque motif que ce soit, plus de 6 heures/semestre, a droit à 50 \$ pour le 1<sup>er</sup> semestre et à 75 \$ pour le 2<sup>e</sup> semestre, pour un total de 125 \$ la 1<sup>re</sup> année, à 100 \$ pour le 3<sup>e</sup> semestre et à 100 \$ pour le 4<sup>e</sup> semestre, pour un total de 200 \$ la 2<sup>e</sup> année. La prime est payée à la fin de chaque semestre.

## • Allocations

### Chaussures de sécurité

125 \$/année non imposables — salarié qui a plus de 60 jours de service continu

175 \$/année non imposables — mécanicien

**Vêtements de travail:** 85 \$/année non imposables – salarié qui a 60 jours de service continu

144 \$/année non imposables — mécanicien et salarié appelés à travailler à l'extérieur

**Gants:** fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

**Vêtements saisonniers:** 100 \$/année — salarié appelé à travailler régulièrement à l'extérieur

**Outils personnels:** 50 \$/mois de service à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit les 2 premiers mois de service continu, jusqu'à ce qu'il ait 1 an de service continu — mécanicien

Maximum de (420 \$) 440 \$/année — salarié qui a 1 an ou plus de service continu au 30 (novembre) octobre

N. B. — L'employeur peut réviser à la hausse l'allocation prévue si le salarié procède à des modifications ou acquiert de nouvelles pièces d'équipement.

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

## • Jours fériés payés

9 jours/année

4 jours supplémentaires/année — salarié qui a au moins 1 an de service continu



- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après l'accouchement.

- 2. **Congé de naissance**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié, y compris les taxes applicables

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur verse 1 \$ pour chaque dollar investi par le salarié qui a 1 an de service continu, jusqu'à un maximum de (250 \$/année civile) 250 \$/année fiscale/salarié qui a 1 an et moins de 5 ans de service, 350 \$/année fiscale/salarié qui a 5 ans et moins de 10 ans de service, et 375 \$/année fiscale/salarié qui a 10 ans ou plus de service, dans un REER souscrit auprès du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec – FTQ.

5

**Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scierie, secteur Senneterre et  
Le Syndicat des travailleurs d'Abitibi Consolidated division Senneterre – CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (115) 85

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 4; hommes: 81

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 4 novembre 2008

- **Échéance de la présente convention:** 4 novembre 2014

- **Date de signature:** 7 octobre 2010

- **Durée de la semaine normale de travail:** 8,5 heures/jour, 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé aux copeaux, préposé aux cases et autres fonctions

4 nov. 2008	5 nov. 2012	5 nov. 2013
/heure 19,19 \$ (19,19 \$)	/heure 19,38 \$	/heure 19,67 \$

2. Mécanicien d'entretien classe A, affûteur classe A et autres fonctions, 19 salariés

4 nov. 2008	5 nov. 2012	5 nov. 2013
/heure 24,81 \$ (24,81 \$)	/heure 25,06 \$	/heure 25,44 \$

N. B. Il existe un régime de bonis.

- Augmentation générale**

5 nov. 2012	5 nov. 2013
1 %	1,5 %

- **Primes**

**Nuit:** 0,70 \$/heure

**Mécanicien:** 0,70 \$/heure

- **Allocations**

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

**Assurance contre l'incendie outils:** prime payée entièrement par l'employeur

**Outils:** remplacement des outils personnels, non modifiés, brisés dans le cours de l'exécution normale du travail

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, salarié permanent qui a travaillé l'équivalent d'au moins 4 mois au cours de l'année qui précède

Le salarié qui devient permanent après le 1<sup>er</sup> janvier a droit au congé mobile après avoir cumulé 4 mois de travail.

Le congé mobile non utilisé au terme de l'année est payé dans les 30 jours suivants.

## • Congés annuels payés

Ancienneté	Durée	Indemnité	
1 an	2 sem.		4,0 %
2 ans	2 sem.	(5,0 %)	4,0 %
3 ans	2 sem.	(6,5 %)	5,5 %
5 ans	3 sem.	(7,0 %)	6,0 %
8 ans	4 sem.	(8,0 %)	7,0 %
12 ans	4 sem.	(9,0 %)	8,0 %
20 ans	5 sem.	(10,5 %)	9,5 %
25 ans	6 sem.	(11,5 %)	10,5 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a 60 jours de service continu salarié qui a terminé sa période d'essai.

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a 60 jours de service continu salarié qui a terminé sa période d'essai.

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

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : payée dans une proportion de 55 % par l'employeur et de 45 % par le salarié

#### 1. Assurance vie

##### RÉGIME DE BASE

Indemnités

- Salarié de moins de 65 ans : 40 000 \$
- Salarié de 65 ans ou plus : 20 000 \$
- Décès accidentel : 40 000 \$
- Mutilation accidentelle : selon la table
- Enfant : 5 000 \$
- Conjoint : 10 000 \$
- Retraité : 5 000 \$

##### RÉGIME COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

Indemnité

- Salarié : 15 000 \$

#### 2. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

35 semaines

##### LONGUE DURÉE

Jusqu'à 65 ans

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée et autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/personne et de 20 \$/famille; remboursement à 100 % des médicaments génériques et à 90 % des médicaments d'origine.

## 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des soins majeurs, jusqu'à un maximum combiné de 1 000 \$/personne; frais remboursés selon le barème de 2009, celui de 2010 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, celui de 2011 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, celui de 2012 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, celui de 2013 à compter à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et celui de 2014 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## 5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite de type hybride.

## 6

### Ameublements El Ran Itée (Pointe-Claire) et

### L'Association des employés de El Ran Furniture inc.

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — meubles et articles d'ameublement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (509) 355
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 133; hommes : 222
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2016  
N. B. — Les parties s'entendent pour rouvrir la convention collective et négocier exclusivement l'échelle des salaires, les primes, les journées de maladie, le régime d'assurance groupe et l'augmentation salariale à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 pour les 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années du contrat.
- **Date de signature :** 18 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Emballeur, bourreur et autres fonctions, 110 salariés  
**1<sup>er</sup> avril 2010**  
/heure  
9,75 \$  
(9,50 \$)  
2. Tailleur de cuir, opérateur de machine à bois et autres fonctions  
**1<sup>er</sup> avril 2010**  
/heure  
11,50 \$  
(11,50 \$)  
N. B. — Il existe un système de bonis.

## Augmentation générale

1<sup>er</sup> avril 2010 1<sup>er</sup> avril 2011 1<sup>er</sup> avril 2012

0,45 \$/heure 0,30 \$/heure 0,35 \$/heure

N. B. — L'augmentation générale réelle ne s'applique pas aux taux d'embauche.

### • Primes

Soir : 0,50 \$/heure 1<sup>er</sup> avril 2012  
0,60 \$/heure

Nuit : 0,70 \$/heure 1<sup>er</sup> avril 2012  
0,80 \$/heure

**Chef d'équipe :** 0,50 \$/heure + 0,75 \$/heure de boni minimal garanti

**Formateur :** 2 \$/heure

### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité :** payées par l'employeur avec un coût d'achat maximal de (115 \$) 125 \$, renouvelables au besoin, taxes incluses — salarié du Frame shop, de l'expédition et de la maintenance

### • Jours fériés payés

13 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 %
20 ans	5 sem.	10 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine 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 occasionné par la grossesse, la salariée a également droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu, à compter de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche, naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste le besoin de le prolonger.

La salariée peut s'absenter du travail, sans solde, pour tout examen lié à sa grossesse, effectué par un médecin ou une sage-femme.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines.

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.

#### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

#### 3. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

#### 4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

#### 5. Congé parental

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe obligatoire qui comprend une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée, une assurance vie, une assurance maladie et une assurance dentaire.

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 % si le salarié adhère aux plans médical et dentaire.

N. B. — Le salarié admissible à la couverture médicale et dentaire qui fournit une preuve qu'il est couvert à ce titre par un autre régime privé est exempté de son obligation d'adhérer à l'un des plans médical ou dentaire offerts. Dans ce cas, il reçoit une compensation maximale de 450 \$/année. Toutefois, il doit tout de même adhérer à l'une des options d'assurance vie ou d'assurance salaire de courte et de longue durée. La prime est alors entièrement payée par le salarié.

#### 1. Congé de maladie

Le salarié qui a cumulé 1 an de service continu a droit à 0,5 jour de maladie/mois de service, payé à (70 %) 100 % de son salaire.

Les jours non utilisés sont payés au salarié avant le 15 décembre de chaque année.

#### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent dans un REER collectif pour un même montant, selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant		
	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Entre 4 et 9 ans	(275 \$) 300 \$/année	325 \$/année	375 \$/année
Entre 10 et 19 ans	(375 \$) 400 \$/année	425 \$/année	475 \$/année
20 ans ou plus	(475 \$) 500 \$/année	550 \$/année	600 \$/année

**Groupe Lacasse inc. (Saint-Pie)**  
**et**  
**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2799 SCEP — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – meubles et articles d'ameublement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (258) 255
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 68; hommes : 187
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2012
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2016
- **Date de signature :** 10 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide à l'usinage, opérations manuelles et préposé à l'entretien

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
/heure 18,58 \$ (18,58 \$)	/heure 18,86 \$	/heure 19,24 \$	/heure 19,62 \$

2. Dépanneur à l'usinage, préposé à l'assemblage et autres fonctions, 165 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
/heure 19,10 \$ (19,10 \$)	/heure 19,39 \$	/heure 19,78 \$	/heure 20,18 \$

3. Électricien A2

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
/heure 25,88 \$ (25,88 \$)	/heure 26,27 \$	/heure 26,80 \$	/heure 27,34 \$

N. B. — Le nouveau salarié de la classe 1 reçoit, à l'embauche, 70 % du taux prévu à sa classification, 80 % après 12 mois, 90 % après 24 mois et le plein taux après 36 mois.

Le nouveau salarié de l'usinage, de l'assemblage, de la réception et de l'expédition du secteur de la production ainsi que le nouveau salarié préposé à l'entretien de celui de l'entretien sont embauchés au taux de la classe 1 du secteur de la production et ont une échelle de progression de 36 mois. Ils sont embauchés à 70 % du taux horaire maximal et, tous les 12 mois, leur taux grimpe de 10 %.

Le nouveau salarié de la maintenance, autre que le préposé à l'entretien, est rémunéré à 94 % du taux horaire de sa classe pour la durée de sa période d'essai, soit 50 jours, après quoi il reçoit le plein taux.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
1,5 %	2,0 %	2,0 %

• **Primes**

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

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

**Formateur :** 7,5 % du taux de salaire

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** 1 paire/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés mobiles**

Le salarié a droit à des congés mobiles selon son ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année :

Ancienneté	Congés mobiles
1 an	2 jours/année
3 ans	3 jours/année
5 ans	4 jours/année
15 ans ou plus	5 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
20 ans	4 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	11 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a terminé sa période d'essai a droit à un congé de maternité sans solde de 21 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Sur demande, elle peut obtenir un congé supplémentaire sans solde de 6 mois.

**2. Congé de naissance**

2 jours payés.

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés.

**4. Congé parental**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié; la prime de l'assurance salaire est payée entièrement par le salarié.

### 1. Régime de retraite

Cotisation: le salarié verse 7,5 % de son salaire.

8

**Affinerie CCR, division Xstrata Copper Canada, Xstrata Canada Corporation (Montréal-Est) et Le syndicat des Métallos, section locale 6887 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (422) 374
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 11; hommes: 363
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 mai 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 mai 2013
- **Date de signature:** 5 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Horaire de 12 heures**  
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

### • Salaires

1. Préposé à l'entretien ménager

31 mai 2010	31 mai 2011	31 mai 2012
/heure 24,45 \$ (23,95 \$)	/heure 25,00 \$	/heure 25,63 \$

2. Électrotechnicien

31 mai 2010	31 mai 2011	31 mai 2103
/heure 32,20 \$ (31,70 \$)	/heure 32,75 \$	/heure 33,38 \$

### Augmentation générale

31 mai 2010	31 mai 2011	31 mai 2012
0,50 \$/heure	0,55 \$/heure	0,63 \$/heure

N. B. — Le différentiel entre les classes est de 0,31 \$/heure pour toute la durée de la convention.

### • Indemnité de vie chère

**Référence:** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

**Indice de base:** 2011 — avril 2010  
2012 — avril 2011

### Mode de calcul

#### 2011

Si l'augmentation de l'IPC d'avril 2011 par rapport à celui d'avril 2010 dépasse 4 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent est ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe I.

#### 2012

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

### Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux horaires à la 1<sup>re</sup> période de paie qui suit la publication de l'IPC concerné.

### • Primes

**Après-midi:** (0,65 \$) 0,70 \$/heure — début entre 14 h et 16 h 30

#### Nuit

(0,75 \$) 0,80 \$/heure — début entre 22 h et 0 h 30  
(0,93 \$) 1 \$/heure — début entre 18 h et 20 h, horaire de 12 heures

**Disponibilité:** 1,70 \$/heure — salarié des classifications entretien qui n'est pas soumis à un horaire de 24 heures sur 7 jours

**Dimanche:** 50 % du taux horaire de base

### • Allocations

**Lunettes de sécurité de prescription:** payées entièrement par l'employeur et remplacées si endommagées par le travail

**Chaussures, vêtements et équipement de sécurité:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

**Outils:** remplacement des outils endommagés ou perdus dans l'exercice normal des fonctions, sauf dans le cas de négligence de la part du salarié

### • Jours fériés payés

12 jours/année

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,50 %
4 ans	3 sem.	6,75 %
9 ans	4 sem.	9,00 %
15 ans	5 sem.	11,25 %
23 ans	6 sem.	13,50 %
30 ans	7 sem.	15,50 %

### Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril reçoit 20 % de plus que la paie de vacances à laquelle il a droit.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du

début de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement. Si le congé débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul de la période de 18 semaines continues.

La salariée a droit à une prestation supplémentaire d'assurance-emploi de 70 \$/sem. pendant toute la durée du congé.

La salariée peut s'absenter de son travail pour un examen médical lié à sa grossesse sans perte de salaire 1 jour/mois et sans solde aussi souvent que nécessaire.

Quand il y a risque d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse, la salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée et spécifie la date prévue de l'accouchement. Dans ce cas, le congé de maternité débute 4 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Quand il y a risque d'interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, le congé est d'une durée maximale de 3 semaines sans solde, sauf si un certificat médical atteste le besoin de le prolonger.

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

## 2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a 60 jours de service continu.

## 3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues sans solde.

## 4. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a 60 jours de service continu.

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

## 5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né, ainsi que la personne qui adopte un enfant 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 a également droit à ce congé.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

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

Indemnités

- Salarié : (50 000 \$) 55 000 \$
- Mort accidentelle : (50 000 \$) 55 000 \$ supplémentaires
- Retraité ou salarié âgé de 65 ans ou plus : diminution de 20%/année du montant, jusqu'à un minimum de 12 000 \$
- Mort à la suite d'un accident de travail : (100 000 \$) 2 x 55 000 \$ supplémentaires
- Conjoint : 10 000 \$
- Enfant : 5 000 \$

## 2. Assurance salaire

Prime : payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié

### COURTE DURÉE

Prestation : 620 \$/sem., 630 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010, 640 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et 650 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour une période maximale de 39 semaines

Un montant qui équivaut à 10 % des indemnités prévues par l'assurance-emploi sera ajouté aux prestations, mais sans excéder 50 \$/sem.

Début : 1<sup>er</sup> jour, pour accident ou hospitalisation; 4<sup>e</sup> jour, pour maladie

### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel, maximum de (1 900 \$) 2 000 \$, pour une durée maximale de 2 ans, qui comprend la durée de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance-emploi, ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après 39 semaines d'invalidité et les prestations d'assurance-emploi

N. B. — Le salarié qui n'est pas admissible à recevoir des prestations d'invalidité du Régime de rentes du Québec – RRQ a droit à 500 \$/mois tant qu'il ne reprend pas le travail ou qu'il n'est pas admissible aux prestations du RRQ.

## 3. Assurance maladie

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

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; après une franchise de 10 \$/année, remboursement à 80 % des médicaments prescrits; frais de chiropraticien, diététicienne, chirurgien, pédicure, massothérapeute, acupuncteur, ostéopathe, podologue et orthophoniste, (45 \$) 50 \$/traitement, maximum de 500 \$/12 mois/personne, incluant (25 \$) 30 \$ pour rayons X; remboursement à 80 % des honoraires d'un psychologue ou psychothérapeute, maximum de 600 \$/année; traitement de l'alcoolisme ou de la toxicomanie dans un centre agréé et spécialisé, maximum de 125 \$/jour, jusqu'à concurrence de 30 jours; autres frais admissibles

## 4. Soins dentaires

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : remboursement des soins préventifs et de restauration et, dans certains cas, remboursement partiel de prothèses dentaires; certains soins sont soumis aux clauses de franchise et de coassurance, et les frais sont remboursés selon le barème en vigueur pour l'année courante, maximum de 2 000 \$/année/personne; remboursement à 50 % des traitements de malocclusion et des traitements orthodontiques, maximum à vie de (2 000 \$) 2 200 \$/personne assurée

## 5. Soins oculaires

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

Frais assurés : achat et réparation de lunettes, maximum de (250 \$) 275 \$/personne/24 mois; verres de contact, maximum de (200 \$) 275 \$/personne/24 mois; 1 examen de la vue/personne/24 mois effectué par un ophtalmologiste ou un optométriste

## 6. Régime de retraite

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

Cotisation : payée entièrement par l'employeur

9

**La Corporation Newalta inc. (Sainte-Catherine)  
et  
Le Syndicat des travailleurs de Nova PB inc. — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services aux entreprises
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (110) 121
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 121
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 septembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 septembre 2013
- **Date de signature:** 14 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:**
  - Opérations 5 jours**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.
  - Opérations 4 jours**  
10 heures/jour, 40 heures/sem.
  - Opérations continues et opérations 7 jours**  
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.
  - Fin de semaine**  
12 heures/jour, 36 heures/sem.
- **Salaires**

### 1. Magasinier [N]

1 <sup>er</sup> oct. 2010	1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012
/heure 20,60 \$	/heure 21,22 \$	/heure 23,19 \$

2. Mécanicien classe 3, électricien classe 3 et autres fonctions

1 <sup>er</sup> oct. 2010	1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012
/heure 29,02 \$ (28,17 \$)	/heure 29,89 \$	/heure 30,79 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale et nouvelle classification des emplois

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> oct. 2010	1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012*
3 %	3 %	3 %

\* Sauf pour le magasinier qui lui, reçoit 9 %

## • Primes

**Formateur [N]:** 1 \$/heure

1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012
1,25 \$/heure	1,50 \$/heure

**Soir:** (0,50 \$) 0,55 \$/heure

1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012
0,65 \$/heure	0,75 \$/heure

— salarié qui travaille de 15 h 30 à 23 h 30 ou de 16 h à 0 h

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

1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012
0,75 \$/heure	0,85 \$/heure

— salarié qui travaille de 23 h 30 à 7 h 30 ou de 0 h à 8 h

**Horaire de 12 heures:** (0,70 \$) 0,75 \$/heure

1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012
0,85 \$/heure	0,95 \$/heure

— salarié qui travaille de 20 h à 8 h

**Horaire de 10 heures:** (0,70 \$) 0,75 \$/heure

1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012
0,85 \$/heure	0,95 \$/heure

— salarié qui travaille de 17 h à 3 h

## • Allocations

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

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

**Lunettes de sécurité de prescription:** monture et verres fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié permanent

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

**Outils:** remplacement des outils endommagés, maximum 250 \$/année — mécanicien et électricien

## • Jours fériés payés

14 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
(5) 3 ans	3 sem.	6 %
(10) 9 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	11 %
20 ans	6 sem.	13 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

18 semaines sans solde.

### 2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

### 3. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

### 4. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

### 5. Congé parental

52 semaines sans solde.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse à l'organisme désigné par le syndicat, que ce soit la Banque TD, le Fond mutuel Mackenzie ou le FSTQ, un montant équivalent à (0,90 \$) 1,30 \$/heure travaillée/salarié, et ce, de façon hebdomadaire.

N. B. — Le régime de retraite est obligatoire pour le salarié permanent admissible. La contribution minimale du salarié est de 0,30 \$/heure travaillée.

10

## Les Forges de Sorel Cie (Saint-Joseph-de-Sorel) et Le Syndicat des aciers forgés Sorel — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — fabrication de produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (230) 224
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 224
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégories de personnel :** production et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 27 février 2010
- **Échéance de la présente convention :** 22 février 2014
- **Date de signature :** 29 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
40 heures/sem.
- **Équipes de 12 heures**  
Moyenne de 40 ou de 42 heures/sem.

### • Salaires

1. Concierge et journalier

**28 février 2010 27 février 2011 26 février 2012 24 février 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
23,07 \$ (22,67 \$)	23,67 \$	24,32 \$	25,02 \$

2. Oxycoupeur, opérateur de fraiseuse et autres fonctions, 90 salariés

**28 février 2010 27 février 2011 26 février 2012 24 février 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
25,37 \$ (24,97 \$)	25,97 \$	26,62 \$	27,32 \$

3. Premier préposé au four de 35 tonnes et préposé au four-poche

**28 février 2010 27 février 2011 26 février 2012 24 février 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
28,43 \$ (28,03 \$)	29,03 \$	29,68 \$	30,38 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale

Il existe un régime de partage des profits.

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 28 février 2010 au 29 octobre 2010. Cette somme lui est payée dans les 15 jours qui suivent le 29 octobre 2010.

### Augmentation générale

**28 février 2010 27 février 2011 26 février 2012 24 février 2013**

0,40 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

N. B. — L'écart entre les classes est de 0,25 \$/heure pour les classes impaires aux classes paires et de 0,26 \$/heure pour les classes paires aux classes impaires.

### • Primes

**Soir :** 0,40 \$/heure — entre 16 h et 24 h, sauf de 16 h à 16 h 30 pour le salarié de jour

**Nuit :** 0,60 \$/heure — entre 0 h et 8 h

### Chef de groupe

Montant qui équivaut à 9 classes de plus que la classe la plus haute du salarié supervisé — électricien et mécanicien

Montant qui équivaut à 7 classes de plus que la classe la plus haute du salarié supervisé — autres salariés

**Équipes de 12 heures :** 0,75 \$/heure — entre 17 h et 22 h

**Samedi :** 1,50 \$/heure — salarié qui commence ses heures normales le vendredi soir entre 17 h et 22 h et qui les termine le samedi soir aux mêmes heures

**Dimanche :** 3,50 \$/heure — salarié qui commence ses heures normales le samedi soir entre 17 h et 22 h et qui les termine le dimanche soir aux mêmes heures

**Formateur :** 4 heures de congé au taux normal — salarié qui donne de la formation pour une ou des périodes totalisant 2 semaines de travail

### • Allocations

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

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

**Lunettes de sécurité de prescription :** remboursement à 100 % du coût d'achat, jusqu'à concurrence du coût des verres de sécurité prescrits et des montures approuvées par le comité de santé et sécurité, et ce, 2 fois/année

**Vêtements de sécurité :** fournis et entretenus par l'employeur, selon les modalités prévues — mécanicien, soudeur, électricien, machiniste d'entretien, plombier, briqueteur et aide-briqueteur, journalier à l'entretien, mécanicien de machines fixes, inspecteur, graisseur, premier préposé au four de 35 tonnes, préposé au four-poche, deuxième préposé au four de 35 tonnes, pocheur, démouleur, préposé à la ferraille, chef de groupe aciérie et **N** opérateur de la trépaneuse



**Vêtements de travail** **N**: fournis par l'employeur, selon les modalités prévues — salarié de la forge, du département thermique et de l'usinage

**Outils personnels**: maximum de 200 \$/année pour remplacer les outils défectueux utilisés au travail — mécanicien, électricien, machiniste à la maintenance, plombier, électronicien et mécanicien de machines fixes

• **Jours fériés payés**

9 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité		
		2010	2012	2013
1 an	10 jours	4,60 %	4,70 %	4,80 %
4 ans	15 jours	6,90 %	7,05 %	7,20 %
10 ans	20 jours	9,20 %	9,40 %	9,60 %
15 ans	22 jours	10,12 %	10,34 %	10,56 %
20 ans	25 jours	11,50 %	11,75 %	12,00 %
25 ans	30 jours	13,80 %	14,10 %	14,40 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de naissance**

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

**2. Congé d'adoption**

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

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime: l'employeur paie 0,80 \$/heure payée/salarié, 0,85 \$/heure à compter du 27 février 2011, 0,95 \$/heure à compter du 26 février 2012 et 1 \$/heure à compter du 24 février 2013, sauf pour l'assurance salaire

**1. Congés de maladie**

Le salarié permanent absent pour raison médicale pour une durée de plus de 7 jours consécutifs et dont l'invalidité est certifiée par son médecin a droit à 1 heure payée de congé de maladie.

**2. Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur et le salarié paient respectivement un montant égal à 5,5 % pour chaque heure normale payée. Le salarié peut toutefois contribuer volontairement pour un montant supérieur dans son REER, durant une période minimale de 1 an.

**Racan Carrier (Laval)**

et

**L'Union des employés des industries diverses et connexes à la construction, Teamsters, section locale 1791 – FTQ**

• **Secteur d'activité de l'employeur**: industries manufacturières – fabrication de produits métalliques, sauf la machine-rie et le matériel de transport

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (105) 66

• **Répartition des salariés selon le sexe**: femmes: 2; hommes: 64

• **Statut de la convention**: renouvellement

• **Catégorie de personnel**: production

• **Échéance de la convention précédente**: 10 octobre 2010

• **Échéance de la présente convention**: 12 octobre 2013

• **Date de signature**: 16 décembre 2010

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

• **Salaires**

1. Assembleur classe 4

	11 oct. 2010	9 oct. 2011	7 oct. 2012
/heure			
Début	13,90 \$	14,21 \$	14,53 \$
	(11,79 \$)		
Après 9 mois	14,25 \$	14,56 \$	14,90 \$
(après 36 mois)	(13,90 \$)		

2. Assembleur classe 1 et opérateur de machine classe 1

11 oct. 2010	9 oct. 2011	7 oct. 2012
/heure	/heure	/heure
21,57 \$	22,04 \$	22,55 \$
(21,04 \$)		

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

**Augmentation générale**

11 oct. 2010	9 oct. 2011	7 oct. 2012
2,5 %	2,2 %	2,3 %

• **Primes**

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

**Chef de groupe**: 1 \$/heure

• **Allocations**

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

**Bottines de sécurité**: 110 \$/année - salarié qui a terminé sa période d'essai

**Lunettes de sécurité de prescription**: 65 \$/année ou 130 \$/2 ans – pour l'achat de lentilles calibrées

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année 2<sup>e</sup> année de convention  
3 jours/année  
– salarié qui a terminé sa période d'essai

Le ou les jours non utilisés sont payés pendant la semaine de paie qui précède la date anniversaire du contrat.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

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

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié permanent qui a 6 mois de travail consécutifs paient respectivement (0,66 \$) 0,71 \$/heure travaillée, 0,76 \$/heure travaillée à compter du 9 octobre 2011 et 0,81 \$/heure travaillée à compter du 7 octobre 2012 au régime complémentaire de retraite.

12

**Venmar CES, inc. (Saint-Léonard-d'Aston)  
et  
Le syndicat des Métallos, section locale 7885 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur**: industries manufacturières — fabrication de produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (100) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe**: hommes: 160
- **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 septembre 2010

- **Durée de la semaine normale de travail**: 4 ou 5 jours /sem., 39 heures/sem.

3 jours/sem., 36 heures/sem., payées pour 39 heures

- **Salaires**

1. Assembleur mécanique, manutentionnaire et autres fonctions, 50 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	12,34 \$ (12,04 \$)	12,64 \$	12,94 \$
Après 5 000 h	15,58 \$ (15,28 \$)	15,88 \$	16,18 \$

2. Assembleur à la climatisation technique et soudeur

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	13,70 \$ (13,40 \$)	14,00 \$	14,30 \$
Après 5 000 h	17,23 \$ (16,93 \$)	17,53 \$	17,83 \$

- **Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

- **Primes**

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

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

**Fin de semaine**: 1 \$/heure

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

**Chef d'équipe**: 1,50 \$/heure

- **Remplacement**

	Niveau de remplacement			
	Salarié	Expert	Chef d'équipe	Contremaître
Niveau actuel				
<b>Salarié</b>	S.O.	0,50 \$	1,00 \$	S.O.
<b>Expert</b>	S.O.	S.O.	0,50 \$	1,00 \$
<b>Chef d'équipe</b>	S.O.	S.O.	S.O.	0,50 \$

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité**: (90 \$) 100 \$/année – salarié qui a terminé sa période d'essai

N. B. – Sur demande, le peintre, le manutentionnaire, le réceptionnaire et l'expéditeur qui ont terminé leur période d'essai ont droit à une deuxième indemnité de 100 \$.

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	11 %
30 ans	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de naissance**

2 jours payés et 3 jours sans solde – salarié qui a 60 jours de service continu.

- 2. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde – salarié qui a 60 jours de service continu.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié qui a terminé sa période d'essai.

Prime : payée 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 payés à 1,2 % des heures travaillées au taux normal.

- 2. **Régime de retraite**

L'employeur maintient un régime de retraite facultatif pour le salarié admissible.

Cotisation : l'employeur contribue pour 50 % de la contribution du salarié, jusqu'à un maximum de 3 % du salaire normal.

- **Durée de la semaine normale de travail**

40 heures/sem.

- Livreur et chauffeur de camion**

Minimum de 25 heures/sem., maximum de 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. **Livreur**

	4 oct. 2010	1 <sup>er</sup> oct. 2012
	/heure	/heure
Début	9,00 \$ (9,00 \$)	9,00 \$
Après 3 ans	11,71 \$ (11,71 \$)	11,89 \$

- 2. **Nettoyeur et autres fonctions, 34 salariés**

	4 oct. 2010	1 <sup>er</sup> oct. 2012
	/heure	/heure
Début	9,34 \$ (9,34 \$)	9,34 \$
Après 3 ans	18,97 \$ (18,97 \$)	19,25 \$

- 3. **Mécanicien spécialisé et électromécanicien**

	4 oct. 2010	1 <sup>er</sup> oct. 2012
	/heure	/heure
Début	15,02 \$ (15,02 \$)	15,02 \$
Après 3 ans	24,95 \$ (24,95 \$)	25,32 \$

- Augmentation générale\***

- 1<sup>er</sup> oct. 2012

1,5 %

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

- Montant forfaitaire**

Au 1<sup>er</sup> octobre 2012, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 1,5 % sur le salaire gagné, incluant les heures supplémentaires entre le 4 octobre 2011 et le 4 octobre 2012.

- **Primes**

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

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

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

- **Allocations**

**Bottes de sécurité :** 130 \$/année plus taxes

**Lunettes de sécurité de prescription :** 225 \$ maximum/2 ans, incluant les montures, sur présentation d'une facture

- 1<sup>er</sup> mai 2011

250 \$/2 ans

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

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

**Outils :** 25 \$/mois — mécanicien qui fournit ses outils, pour en compenser l'usure et le remplacement

**Manteau :** fourni par l'employeur lorsque c'est requis — livreur et chauffeur de camion

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

13

**Power Battery Iberville Ltd. (Iberville)  
et  
Le Syndicat des salariés(es) de Power Battery — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 4; hommes : 111
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2012
- **Échéance de la présente convention :** 4 octobre 2013
- **Date de signature :** 7 octobre 2010

- **Congés mobiles**

3 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,00 %
5 ans	3 sem.	6,00 %
10 ans	4 sem.	8,00 %
21 ans	21 jours	8,40 %
22 ans	22 jours	8,80 %
23 ans	23 jours	9,20 %
24 ans	24 jours	9,60 %
25 ans	25 jours	10,40 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de naissance**

6 jours, dont les 4 premiers sont payés si le salarié a 60 jours de service continu.

- 2. **Congé d'adoption**

6 jours, dont les 4 premiers sont payés si la salariée ou le salarié a 60 jours de service continu.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 3 jours sans solde.

- 3. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée entièrement par l'employeur

- 1. **Congés de maladie ou personnels**

Le salarié qui travaille plus de 6 mois au cours d'une année civile a droit, pendant cette année, à un maximum de 4 jours payés, dont 2 dans les 6 premiers mois, qui sont transférables dans le deuxième semestre s'ils ne sont pas utilisés, et 2 jours dans les 6 derniers mois de l'année, le tout sous réserve des modalités prévues.

Le salarié qui travaille pendant 6 mois ou moins au cours d'une année civile a droit, pendant cette année, à un nombre de jours payés au prorata des jours effectivement travaillés.

Les jours non utilisés dans l'année sont payés au mois de janvier suivant.

- 2. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE**

Prestation : 66,67 % du salaire, jusqu'au maximum prévu par l'assurance-emploi, pour une durée maximale de 15 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, pour accident ou hospitalisation; 7<sup>e</sup> jour, pour maladie

- LONGUE DURÉE**

Prestation : 66,67 % du salaire, maximum de 2 500 \$/mois, pour une durée maximale de 6 ans

Début : après les prestations de courte durée

- 3. **Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments sur ordonnance, des soins paramédicaux et des soins dentaires

N. B. — Les médicaments doivent être des médicaments génériques, à moins d'indication contraire du médecin traitant.

#### 4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite obligatoire pour tous les salariés.

Cotisation : l'employeur verse 2 % du salaire du salarié, 2,25 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011. La contribution du salarié est d'un minimum de 2 %.

## 14

### General Dynamics produits de défense et systèmes tactiques Canada Valleyfield inc. (Salaberry-de-Valleyfield)

et

### Le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – industries chimiques

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (335) 350

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 9; hommes : 341

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2015

- **Date de signature :** 16 juillet 2010

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

- Opérations continues**

- 12 heures/jour, moyenne de 43 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Commis au magasin 2<sup>e</sup> classe et autres fonctions

1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

/heure 25,13 \$ (24,64 \$)	/heure 25,76 \$	/heure 26,53 \$	/heure 27,39 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1 <sup>er</sup> avril 2014
----------------------------

/heure 28,31 \$
--------------------

- 2. Chef opérateur de production [N], 55 salariés

1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

/heure 26,19 \$	/heure 26,84 \$	/heure 27,65 \$	/heure 28,55 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1 <sup>er</sup> avril 2014
----------------------------

/heure 29,51 \$
--------------------

### 3. Mécanicien de machines fixes, responsable

1<sup>er</sup> avril 2010 1<sup>er</sup> avril 2011 1<sup>er</sup> avril 2012 1<sup>er</sup> avril 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
29,87 \$ (29,28 \$)	30,62 \$	31,54 \$	32,57 \$

1<sup>er</sup> avril 2014

/heure
33,66 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale

#### Augmentation générale

1<sup>er</sup> avril 2010 1<sup>er</sup> avril 2011 1<sup>er</sup> avril 2012 1<sup>er</sup> avril 2013

2,0 %	2,5 %	3,0 %	3,3 %
-------	-------	-------	-------

1<sup>er</sup> avril 2014

3,3 %
-------

#### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> avril 2010.

#### • Primes

**Soir** : 0,85 \$/heure — de 16 h à 24 h

**Nuit** : 1,25 \$/heure — de 0 h à 8 h

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

**Dimanche** : 50 % du taux horaire

**Horaire de 12 heures** : (0,45 \$) 1,25 \$/heure — nuit

**Machiniste** : 1 \$/heure

**Chef de groupe des régleurs de couteaux** : 1 \$/heure

**Responsable de quart de la centrale d'énergie** [N] : 0,40 \$/heure

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité** : 1 paire/année et remplacées au besoin par l'employeur

**Outils** : (125 \$) 150 \$/année — homme de métier

#### • Jours fériés payés

14 jours/année

#### • Congés annuels payés

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

#### Congé supplémentaire

Le salarié bénéficie de 1 jour supplémentaire les années où il atteint son 10<sup>e</sup> et son 25<sup>e</sup> anniversaire d'ancienneté.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Ce congé peut être de la durée maximale prévue au Régime québécois d'assurance parentale.

##### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

##### 3. Congé d'adoption

5 jours payés.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie, des soins dentaires et des soins oculaires.

##### 1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnités

- Salarié : 1 fois le salaire annuel de base arrondi au multiple supérieur de 1 000 \$
- Conjoint : 4 000 \$
- Enfant : 2 000 \$

##### 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 5 jours de maladie non cumulatifs d'une année à l'autre.

L'employeur accorde au salarié, à la fin de sa période d'essai, un crédit de jours de maladie selon le nombre de mois à couvrir entre la date de la fin de sa période d'essai et le 31 mars qui suit :

Nombre de mois à couvrir	Crédits en jours
0 à moins de 3 mois	1
3 à moins de 6 mois	3
6 à moins de 9 mois	4
9 mois ou plus	5

Le salarié reçoit son plein salaire pour les 3 premiers jours d'absence ainsi que pour les absences de moins de 3 jours, jusqu'à épuisement de ses crédits de jours de maladie. Pour les absences qui excèdent le nombre de jours prévu, le salarié reçoit les prestations d'assurance salaire selon les modalités prévues.

Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année ou au départ du salarié lui sont payés au taux de salaire normal à cette date.

##### 3. Assurance salaire

###### COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 75 % du salaire de base hebdomadaire, jusqu'à un maximum de 1 850 \$/sem., pour une période maximale de 26 semaines

Début : 4<sup>e</sup> jour d'absence

###### LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 70 % du salaire de base mensuel, jusqu'à un maximum de 15 000 \$/mois, jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

#### 4. Assurance maladie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de médicaments prescrits après une franchise annuelle de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$/protection familiale

#### 5. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des soins majeurs, jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année/personne; 50 % des soins d'orthodontie pour les enfants de moins de 19 ans, jusqu'à un maximum à vie de 2 500 \$; les frais sont remboursés selon les tarifs de l'A.C.D.Q. de l'année précédente, et la franchise est intégrée avec le plan de frais médicaux majeurs.

#### 6. Soins oculaires

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : lunettes et lentilles de prescription, jusqu'à concurrence de 200 \$/personne/36 mois

#### 7. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

2. Aide général<sup>1</sup>, opérateur au conditionnement<sup>1</sup> et magasinier<sup>2</sup>, 71 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
Début	/heure 17,72 \$ (16,55 \$ <sup>1</sup> ) (17,42 \$ <sup>2</sup> )	/heure 18,07 \$	/heure 18,43 \$
Après 1 an	20,38 \$ (19,14 \$ <sup>1</sup> ) (20,03 \$ <sup>2</sup> )	20,79 \$	21,20 \$

3. Technicien en instrumentation et contrôle et électricien classe 8

	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008	1 <sup>er</sup> mai 2009
Début	/heure 26,27 \$ (25,81 \$)	/heure 26,80 \$	/heure 27,34 \$
Après 1 an	29,53 \$ (29,02 \$)	30,12 \$	30,72 \$

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

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
1,75 %	2 %	2 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> mai 2010 au 13 juillet 2010. La somme lui est versée le 12 août 2010.

#### • Indemnité de vie chère

**Référence:** Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

**Indice de base:** 2010 — mai 2009  
2011 — mai 2010

#### Mode de calcul

##### 2010

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mai 2010 par rapport à celui de mai 2009 est supérieur à 3 %, l'excédent est payé.

##### 2011

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

#### Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire dans les 60 jours de la parution officielle de l'IPC concerné.

#### • Primes

**Soir:** 7 % du salaire normal — de (15 h 45 à 0 h 15) 15 h à 23 h 15

**Nuit:** 9 % du salaire normal — de 23 h à (7 h 30) 7 h 15

**Instructeur:** 0,75 \$/heure — chef de ligne, monteur-ajusteur et mécanicien de l'entretien n'y sont pas admissibles, puisque la tâche d'instructeur fait partie de leur description de poste

#### • Allocations

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

2 paires/année — préposé à la réception et mécanicien d'entretien qui travaillent à l'extérieur

15

**Ratiopharm inc. (Mirabel)**  
et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (199) 205
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 122; hommes: 83
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013
- **Date de signature:** 13 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé aux étiquettes et **N** aide général à l'entrepôt

	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
Début	/heure 16,84 \$ (18,01 \$)	/heure 17,18 \$	/heure 17,52 \$
Après 1 an	19,47 \$ (20,71 \$)	19,86 \$	20,26 \$

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

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

**Vêtements de travail:** fournis et entretenus 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 %
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
21 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

La salariée peut s'absenter sans solde pour un examen lié à sa grossesse et effectué par un médecin ou une sage-femme.

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

- 2. **Congé de naissance**

5 jours, dont 3 sont payés.

- 3. **Congé de paternité**

Au plus 5 semaines continues sans solde.

- 4. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 3 sont payés.

- 5. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 70 % par l'employeur

La contribution du salarié doit couvrir au minimum 100 % de la prime d'assurance de longue durée.

- 1. **Congés personnels**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à 7 jours de congé personnel.

Le ou vers le 15 janvier de chaque année, les jours non utilisés sont payés au salarié, au taux de salaire de son poste en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.

(De plus le salarié a droit au paiement d'un montant additionnel qui équivaut à 50 % des jours non utilisés ajustés au prorata de sa présence au travail pendant l'année civile précédente [R].)

De plus, le salarié qui n'a utilisé aucun congé personnel reçoit un paiement qui équivaut à 3 fois son taux horaire normal pour ses 7 jours non utilisés.

Le salarié qui a utilisé de 0,5 à 1 congé personnel reçoit un paiement qui équivaut à 2,5 fois son taux horaire normal pour ses 6 à 6,5 jours non utilisés.

Le salarié qui a utilisé de 2 à 2,5 congés personnels reçoit un paiement qui équivaut à 2 fois son taux horaire normal pour ses 5 à 5,5 jours non utilisés.

Le salarié qui a utilisé de 3 à 3,5 congés personnels reçoit un paiement qui équivaut à 1,5 fois son taux horaire normal pour ses 3 à 3,5 jours non utilisés.

Le salarié qui a utilisé plus de 3 congés personnels reçoit un paiement qui équivaut à 1 fois son taux horaire normal pour ses congés non utilisés.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur contribue pour 3 % du salaire brut du salarié, et le salarié contribue pour un minimum de 1 % de son salaire brut au REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

## 16

**Les Autobus Gérald Séguin inc.**

**Les Autobus Uncle Harry inc. (Laval)**

**et**

**Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs du transport scolaire Gérald Séguin — CSN.**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transports et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 110
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 55; hommes: 55
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** chauffeurs
- **Échéance de la convention précédente:** 23 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 23 juin 2013
- **Date de signature:** 21 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** maximum de 5 jours/sem.

**N. B. — Les heures normales de travail sont déterminées par le guide hebdomadaire et les étapes du midi. L'employeur garantit au salarié une rémunération de 200 jours/année scolaire, incluant les jours fériés et les congés pédagogiques.**

## • Salaires

1. Chauffeur d'autobus de 48 passagers, 1 circuit matin et soir

### 24 juin 2010

/sem.  
371,82 \$  
(362,64 \$)

2. Chauffeur d'autobus de 48 passagers, 2 circuits matin et soir, 30 salariés

### 24 juin 2010

/sem.  
434,31 \$  
(425,13 \$)

3. Chauffeur, contrat spécial, Université McGill

### 24 juin 2010

/sem.  
689,18 \$  
(655,19 \$)

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 10 % de moins que le taux normal prévu à sa classification. Après 1 an, il reçoit le taux normal prévu à sa classification.

## Augmentation générale

### 24 juin 2010   24 juin 2011   24 juin 2012

9,18 \$/sem.   Indemnité de  
vie chère   Indemnité de  
vie chère

CHAUFFEUR, CONTRAT SPÉCIAL, UNIVERSITÉ MCGILL

### 24 juin 2010   24 juin 2011   24 juin 2012

33,27 \$/sem.   Indemnité de  
vie chère   Indemnité de  
vie chère

## • Indemnité de vie chère

**Référence:** Statistique Canada, IPC province de Québec

**Indice de base:** juin 2011 = mai 2010  
juin 2012 = mai 2011

## Mode de calcul

### 2011

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mai 2011 par rapport à celui de mai 2010 est payé, + 1 %, avec un minimum de 3,5 % d'augmentation.

### 2012

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

## Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 24 juin 2011 et 24 juin 2012 respectivement.

## • Allocations

**Uniformes de travail:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues — salarié permanent qui a 1 an de service continu

## • Jours fériés payés

9 jours/année — salarié permanent

## • Congés annuels payés

Le salarié a droit à une indemnité de vacances selon le tableau suivant :

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

### 3. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

### 4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

### 5. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 5 jours de congé de maladie/année et, à compter de 2011, à 6 jours.

Les jours non utilisés sont payés au salarié au 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

17

**Société de transport de Trois-Rivières STTR**  
et  
**Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4115 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transports et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (98) 118
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 15; hommes: 103
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** bureau et autre
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2008
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 3 novembre 2010



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

**Chauffeur permanent et salarié de garage**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

**Chauffeur régulier**

Maximum de 40 heures/sem.

N. B. — Le salarié régulier est un salarié qui a terminé sa période d'essai, mais qui n'a pas de poste permanent.

**Salarié de bureau**

7 heures/jour, 35 heures/sem.

• **Salaires**

AUTRE SALARIÉ

1. Préposé au service

	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	/heure	/heure	/heure
Début	16,36 \$ (16,12 \$)	16,61 \$	16,94 \$
Après 8 321 heures	18,38 \$ (18,11 \$)	18,66 \$	19,03 \$

2. Chauffeur, 100 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	/heure	/heure	/heure
Début	18,30 \$ (18,03 \$)	18,57 \$	18,94 \$
Après 10 401 heures	22,20 \$ (21,87 \$)	22,53 \$	22,98 \$

3. Carrossier et mécanicien spécialisé

	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	/heure	/heure	/heure
Début	23,66 \$ (23,31 \$)	24,01 \$	24,49 \$
Après 4 161 heures	25,15 \$ (24,78 \$)	25,53 \$	26,04 \$

SALARIÉ DE BUREAU

1. Secrétaire, 3 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	/sem.	/sem.	/sem.
Début	631,24 \$ (621,91 \$)	640,71 \$	653,52 \$
Après 7 281 heures	713,03 \$ (702,49 \$)	723,73 \$	738,20 \$

2. Technicien en administration

	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	/sem.	/sem.	/sem.
Début	810,45 \$ (798,47 \$)	822,61 \$	839,06 \$
Après 7 281 heures	915,47 \$ (901,94 \$)	929,20 \$	947,78 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
1,5 %	1,5 %	2,0 %	2,0 %

1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

**Rétroactivité**

Les salaires sont rétroactifs et la rétroactivité est payée dans les 15 jours qui suivent le 3 novembre 2010.

• **(Indemnité de vie chère **R**)**

• **Primes**

**Quart:** (0,70 \$) 0,80 \$/heure — chauffeur, entre 17 h et 1 h

**Amplitude:** (0,70 \$) 0,80 \$/heure — chauffeur permanent dont la journée normale de travail s'étale sur une période de 10 heures ou plus, pour chacune des 8 premières heures travaillées

**Soir:** (0,70 \$) 0,80 \$/heure — salarié de garage ou de bureau, entre 17 h et 24 h

**Nuit:** (0,80 \$) 1 \$/heure — salarié de garage ou de bureau, entre 0 h et 8 h

N.B. — La prime de nuit s'applique également pour l'horaire complet de travail du préposé de service.

• **Allocations**

**Uniformes:** fournis par l'employeur, selon les modalités prévues — chauffeur et salarié de garage

N. B. — L'employeur assume le coût du nettoyage en cas d'avarie aux vêtements d'un chauffeur due à l'état d'un véhicule.

**Poinçon et étui:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis — chauffeur

**Équipement de sécurité:** fourni et remplacé au besoin par l'employeur, selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité:** fournies et remplacées au besoin par l'employeur, selon les modalités prévues

**(Parka 4 saisons:** 1 parka/5 ans — chauffeur, commis et technicien en administration **R**)

**Manteau de printemps **N**:** 1 manteau /4 ans – chauffeur, commis et technicien en administration

**Manteau d'hiver **N**:** 1 manteau/5 ans — chauffeur, commis et technicien en administration

**Salopettes et sarraus:** fournis et nettoyés par l'employeur lorsque c'est requis — salarié de garage

**Outils:** (le salarié de garage a droit à un maximum de 350 \$ /année) le salarié de garage a droit à un maximum de 400 \$ /année selon les modalités suivantes :

Le salarié qui a travaillé 3 mois ou moins pendant l'année précédente reçoit 25 % de l'allocation.

Le salarié qui a travaillé entre 3 et 6 mois pendant l'année précédente reçoit 50 % de l'allocation.

Le salarié qui a travaillé entre 6 et 9 mois pendant l'année précédente reçoit 75 % de l'allocation.

Le salarié qui a travaillé entre 9 et 12 mois pendant l'année précédente reçoit 100 % de l'allocation

Lorsque cette allocation n'est pas utilisée, elle peut être reportée à l'année suivante, jusqu'à un maximum de 800 \$ **N**.

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

De plus, le salarié permanent a droit à 5 jours fériés supplémentaires selon les modalités suivantes :

Le salarié permanent qui a travaillé 75 % ou plus du temps a droit à 5 jours.

Le salarié permanent qui a travaillé 50 % ou plus du temps a droit à 3 jours.

Le salarié permanent qui a travaillé 25 % ou plus du temps a droit à 2 jours.

Le salarié permanent qui a travaillé moins de 25 % du temps n'a droit à aucun de ces jours fériés supplémentaires.

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

Il est accordé conformément au Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur verse à la salariée en congé de maternité une prestation supplémentaire afin qu'elle bénéficie de 80 % de son salaire hebdomadaire brut pour les semaines où elle est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

##### 2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

##### 3. Congé de paternité

Il est accordé conformément au Régime québécois d'assurance parentale.

L'employeur verse au salarié en congé de paternité une prestation supplémentaire afin qu'il bénéficie de 80 % de son salaire hebdomadaire brut pour les semaines où il est admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

##### 4. Congé d'adoption

Il est accordé conformément au Régime québécois d'assurance parentale.

2 jours payés et 3 jours sans solde.

##### 5. Congé parental

Il est accordé conformément au Régime québécois d'assurance parentale.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

##### 1. Congés de maladie ou mobiles

Le salarié permanent a droit à 96 heures/année de crédit en congés de maladie ou mobiles non cumulatifs.

Le salarié de bureau a droit à 84 heures/année de crédit en congés de maladie ou mobiles non cumulatifs.

(À la fin de chaque année, les heures de crédit en congés de maladie ou mobiles non utilisées sont payées au salarié à son taux de salaire normal.) À la fin de chaque année, les heures de crédit en congés de maladie ou mobiles non utilisées sont payées selon les modalités suivantes :

Si le salarié a travaillé 3 mois ou moins pendant l'année civile, il bénéficie de 25 % des heures de crédit non utilisées.

Si le salarié a travaillé entre 3 et 6 mois pendant l'année civile, il bénéficie de 50 % des heures de crédit non utilisées.

Si le salarié a travaillé entre 6 et 9 mois pendant l'année civile, il bénéficie de 75 % des heures non utilisées.

Si le salarié a travaillé entre 9 et 12 mois pendant l'année civile, il bénéficie de 100 % des heures de crédit non utilisées.

Le salarié régulier a droit à 48 heures/année de crédit en congés de maladie ou mobiles. Les heures non utilisées sont payées à son taux de salaire courant, au prorata du nombre d'heures payées au cours de l'année, sur la base de 2 080 heures.

S'il acquiert le statut de salarié permanent, le salarié régulier bénéficie de 96 heures de crédit en congés de maladie ou mobiles au prorata des mois qu'il reste à couvrir jusqu'au 31 décembre de l'année d'acquisition de ce statut.

Le salarié régulier qui travaille 2 080 heures au cours d'une année a droit à 96 heures/année de crédit en congés de maladie ou mobiles, comme s'il était un salarié permanent.

#### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Le salarié participe au fonds de pension après 1 année de service.

L'employeur verse une contribution qui n'est pas inférieure à celle des salariés.

18

Hydro-Québec (Montréal)  
et

Le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. Indépendant

- **Secteur d'activité de l'employeur :** communications et autres services publics
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 501) 1 833
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 321; hommes : 1 512
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégories de personnel :** spécialistes et professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2013
- **Date de signature :** 15 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 7 heures/jour, 35 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Ingénieur niveau 1

	<u>1<sup>er</sup> janv. 2009</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2012</u>
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	943,93 \$	948,65 \$	955,76 \$	965,32 \$
Max.	1 500,10 \$	1 507,60 \$	1 518,90 \$	1 534,09 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2013

/sem.
982,22 \$
1 560,93 \$

### 2. Ingénieur niveau 2, 1 168 salariés

	<u>1<sup>er</sup> janv. 2009</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2012</u>
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
	1 757,23 \$	1 790,53 \$	1 823,84 \$	1 857,14 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2013

/sem.
1 890,45 \$

### 3. Ingénieur niveau 4

	<u>1<sup>er</sup> janv. 2009</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2012</u>
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
	2 153,46 \$	2 164,23 \$	2 180,46 \$	2 202,26 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2013

/sem.
2 240,80 \$

N. B. Il existe un régime d'intéressement qui est appliqué selon les modalités prévues.

#### **Augmentation générale\***

<u>1<sup>er</sup> janv. 2009</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2012</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2013</u>
2 %	0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %

\* Chaque année, il y a un ajustement pour le niveau II et le niveau III, selon les modalités prévues.

## • Primes

### Travail effectué en milieu nucléaire

#### **Radioprotection :** travail effectué en milieu nucléaire

	<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>
0,39 \$/heure pour la bande orange	0,40 \$/heure	0,41 \$/heure

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

0,42 \$/heure	0,43 \$/heure
---------------	---------------

#### 1,02 \$/heure pour la bande jaune

<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>
1,04 \$/heure	1,06 \$/heure

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

1,08 \$/heure	1,10 \$/heure
---------------	---------------

#### 1,34 \$/heure pour la bande verte

<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>
1,37 \$/heure	1,40 \$/heure

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

1,43 \$/heure	1,46 \$/heure
---------------	---------------

Résidence Manicouagan :  
68,13 \$/sem.

<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>
69,49 \$/sem.	70,88 \$/sem.

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

72,30 \$/sem.	73,75 \$/sem.
---------------	---------------

1<sup>er</sup> janv. 2010  
**Résidence Baie-James et autres chantiers :** 120,34 \$/sem.  
117,98 \$/sem.

#### 1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

122,75 \$/sem.	125,21 \$/sem.	127,71 \$/sem.
----------------	----------------	----------------

#### **Résidence Fermont**

**/Chibougamau :** 139,07 \$/sem.

<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>
141,85 \$/sem.	144,69 \$/sem.

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

147,58 \$/sem.	150,53 \$/sem.
----------------	----------------

#### **Résidence Îles-de-la-Madeleine :**

<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>
60,83 \$/sem.	62,05 \$/sem.

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

63,29 \$/sem.	64,56 \$/sem.
---------------	---------------

#### **Conditions Eastmain :** 12,98 \$/jour

<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>
13,24 \$/jour	13,50 \$/jour

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

13,77 \$/jour	14,05 \$/jour
---------------	---------------

#### **Horaire 8/6 Baie-James :**

40,20 \$/jour

<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>
41,00 \$/jour	41,82 \$/jour

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

42,66 \$/jour	43,51 \$/jour
---------------	---------------

#### **Extension d'horaire :**

<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2012</u>
11,83 \$	12,07 \$	12,31 \$

11,60 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2013

12,56 \$
----------

– Aéroport de Bagotville, Rouyn-Noranda ou Québec

	<u>1<sup>er</sup> janv. 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2011</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2012</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2013</u>
14,50 \$	14,79 \$	15,09 \$	15,39 \$	15,70 \$

– Aéroport de Montréal

**Éloignement non-résident Baie-James :** 95,03 \$/sem.

#### 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

96,93 \$/sem.	98,87 \$/sem.	100,85 \$/sem.	102,87 \$/sem.
---------------	---------------	----------------	----------------

**Ind. pers. itinérante RNR ≤ 52<sup>e</sup> parallèle :** 10,39 \$/jour

#### 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

10,60 \$/jour	10,81 \$/jour	11,03 \$/jour	11,25 \$/jour
---------------	---------------	---------------	---------------

**Ind. pers. itinérante RNR 52-56 parallèle :** 19,49 \$/jour

#### 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

19,88 \$/jour	20,28 \$/jour	20,69 \$/jour	21,10 \$/jour
---------------	---------------	---------------	---------------

**Ind. pers. itinérante RNR 56-60 parallèle :** 26,62 \$/jour

#### 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

27,15 \$/jour	27,69 \$/jour	28,24 \$/jour	28,80 \$/jour
---------------	---------------	---------------	---------------

**Ind. pers. itinérante RNR ≥ 60<sup>e</sup> parallèle :** 35,09 \$/jour

#### 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

35,79 \$/jour	36,51 \$/jour	37,24 \$/jour	37,98 \$/jour
---------------	---------------	---------------	---------------

**Disponibilité niveau A :** 1 heure de salaire/8 heures de disponibilité

**Disponibilité niveau B :** 0,5 heure de salaire/8 heures de disponibilité

**Efficience :** au moins 0,125 heure de salaire/8 heures de disponibilité

- **Allocations**

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

**Bottes de travail:** 122,19 \$ /année

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
	124,63 \$/année	127,12 \$/année

1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
129,66 \$/année	132,25 \$/année

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
<b>Date du diplôme</b>		
1 an	20 jours	Taux normal
20 ans	25 jours	Taux normal
30 ans	30 jours	Taux normal

**Congés supplémentaires**

Le salarié permanent qui, au 1<sup>er</sup> mai, a atteint l'âge de 60 ans ou plus, ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année civile a droit à un crédit supplémentaire de congés de préretraite établi comme suit :

Âge	Durée
60 ans	5 jours
61 ans	10 jours
62 ans	15 jours
63 ans	20 jours
64 ans ou plus	25 jours

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Lorsqu'une complication de grossesse, un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale liée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial. Elle a alors deux choix : être considérée comme en congé spécial, jusqu'à son rétablissement ou au plus tard à la date de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur; ou encore être considérée comme en congé spécial, jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la 8<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ainsi que pour les cours prénataux.

La salariée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec, pour autant qu'elle y ait droit.

**SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP**

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations; à 95 % de son salaire hebdomadaire normal pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine de congé.

**SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP**

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire normal, pour une durée de 10 semaines.

**2. Congé de paternité**

5 jours payés.

**3. Congé d'adoption**

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

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à 5 jours payés, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

**4. Congé parental**

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé mentionné ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 34 semaines consécutives.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**1. Assurance salaire**

Chaque année, le salarié permanent admissible obtient, proportionnellement au nombre d'années de service continu, la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours/année, selon le tableau suivant :

Service continu	Jours ouvrables
Moins de 1 an	1 jour/mois, maximum de 10 jours
1 an à 24 ans	10 jours/année de service continu
25 ans ou plus	260 jours

**2. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 50 % des honoraires de psychologue, à 80 % de ceux de psychiatre et autres professionnels admissibles, maximum global de 1 000 \$/personne assurée/année; plusieurs autres frais admissibles

### 3. Régime de retraite

Le régime de retraite est maintenu en vigueur, avec quelques modifications.

	2009	2010	2011	2012	2013
Cotisation salariale	6,0 % (5,0 %)	6,5 %	7,0 %	7,5 %	7,5 %
Cotisation patronale	6,9 % (5,2 %)	7,8 %	8,7 %	9,6 %	10,5 %

19

**Réno-Dépôt inc. (Gatineau)  
et**

**Teamsters Québec, section locale 1999 - FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerces de détail – autres commerces de détail
  - **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (192) 108
  - **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 45 %; hommes: 55 %
  - **Statut de la convention:** renouvellement
  - **Catégorie de personnel:** commerce
  - **Échéance de la convention précédente:** 26 septembre 2010
  - **Échéance de la présente convention:** 7 septembre 2016
  - **Date de signature:** 7 septembre 2010
  - **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- Salarié à 30-40 heures** N  
4 ou 5 jours/sem., 30 à 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Préposé à l'entrepôt et préposé au service

	1 <sup>er</sup> mars 2011	1 <sup>er</sup> mars 2012	1 <sup>er</sup> mars 2013	1 <sup>er</sup> mars 2014
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,65 \$ (9,65 \$)	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	14,93 \$ (14,64 \$)	15,23 \$	15,54 \$	15,85 \$

1<sup>er</sup> mars 2015 1<sup>er</sup> mars 2016

/heure	/heure
9,65 \$	9,65 \$
16,16 \$	16,49 \$

2. Conseiller, 54 salariés

	1 <sup>er</sup> mars 2011	1 <sup>er</sup> mars 2012	1 <sup>er</sup> mars 2013	1 <sup>er</sup> mars 2014
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,65 \$ (9,65 \$)	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	17,57 \$ (17,23 \$)	17,93 \$	18,28 \$	18,65 \$

1<sup>er</sup> mars 2015 1<sup>er</sup> mars 2016

/heure	/heure
9,65 \$	9,65 \$
19,02 \$	19,40 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mars 2011	1 <sup>er</sup> mars 2012	1 <sup>er</sup> mars 2013	1 <sup>er</sup> mars 2014
2 %	2 %	2 %	2 %

  

1 <sup>er</sup> mars 2015	1 <sup>er</sup> mars 2016
2 %	2 %

N. B. — Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle reçoit, toutes les 1 040 heures payées, une augmentation de (3 %) 2,5 %.

Il existe un système de boni de performance.

### Prime d'engagement

Le salarié qui a terminé sa période d'essai au Réno-Dépôt Gatineau a droit à une prime d'engagement selon le tableau suivant :

Statut	Indemnité
Permanent	250 \$
Temps partiel, pleine disponibilité	180 \$
Temps partiel, disponibilité restreinte	100 \$

Le paiement a lieu dans les 3 semaines après le 7 septembre 2010.

#### • Prime

	1 <sup>er</sup> mars 2013	1 <sup>er</sup> mars 2016
<b>Nuit:</b> (1,45 \$) 1,75 \$/heure	2 \$/heure	2,25 \$/heure

**Classification supérieure:** 0,50 \$/heure – salarié affecté temporairement à un poste d'une classification supérieure pendant 4 heures consécutives ou plus

#### • Allocations

**Vêtements pour l'extérieur:** fournis, entretenus et remplacés au besoin par l'employeur, selon les modalités prévues – salarié permanent qui travaille régulièrement à l'extérieur

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

**Bottes ou souliers de sécurité:** maximum de 100 \$/2 080 heures travaillées – salarié permanent à temps complet ou partiel

1<sup>er</sup> mars 2012

110 \$

N. B. — Pour les salariés affectés aux bois et matériaux, à la réception, à la pépinière ainsi que pour les préposés au service qui travaillent à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité peut être accordée aux mêmes conditions, avant l'échéance des 2 080 heures travaillées.

**Outils:** fournis et remplacés lorsque c'est requis

#### • Jours fériés payés

(7) 6 jours/année + lendemain de Noël jusqu'à 13 h – salarié qui a 60 jours de service continu

Le salarié permanent à 30-40 heures/sem. et le salarié à temps partiel reçoivent une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires.

#### • Congés mobiles

(2) 3 jours/année – après 1 040 heures travaillées  
4 heures à prendre, si possible, le 26 décembre – salarié permanent

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité 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. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

- 2. Congé de naissance**

3 jours payés et 2 jours sans solde.

- 3. Congé d'adoption**

3 jours payés et 2 jours sans solde.

- 4. Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né, ainsi que la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues. Ce congé doit être utilisé dans les 70 semaines après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent admissible et comprend une assurance vie, une assurance maladie ainsi qu'une assurance salaire.

Prime : payée entièrement par l'employeur pour les régimes d'assurance vie et d'assurance maladie et par le salarié permanent admissible pour le régime d'assurance salaire

- 1. Congés de maladie ou congés occasionnels**

Le salarié permanent qui termine sa période d'essai après le 1<sup>er</sup> septembre commence à accumuler, à compter du mois suivant, des heures d'absence occasionnelle à raison de 4 heures de congé/mois.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié permanent selon l'une ou l'autre des options suivantes : remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou prises en heures de congé consécutives en un ou deux blocs, entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 mars de l'année de référence, après entente avec l'employeur, ou reportées à l'année de référence suivante, jusqu'à un maximum de 112 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 112 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

**SALARIÉ PERMANENT**

Au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, le salarié permanent qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de 64 heures de congé/année payées au taux de salaire normal.

**SALARIÉ PERMANENT à 30-40 HEURES/SEM. [N]**

Au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, le salarié permanent à 30-40 heures/sem. qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de 48 heures de congé/année payées au taux de salaire normal.

- 2. Soins dentaires**

Prime : payée entièrement par l'employeur

- 3. Régime de retraite**

Il existe un REER collectif pour le salarié admissible.

**20**

**Rona L'Entrepôt — Haut Richelieu 9060-5072  
Québec inc.  
(Saint-Jean-sur-Richelieu)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (126) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 44; hommes: 81
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 24 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
40 heures/sem.
- **Salarié à 30-40 heures/sem.**  
Entre 30 et 40 heures/sem.
- **Salarié à temps partiel**  
Entre 20 et 30 heures/sem.

- **Salaires**

1. Caissier, conseiller-vendeur et autres fonctions, 120 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
Min.	/heure 9,50 \$ (9,50 \$)	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
Max.	/heure 16,17 \$ (16,01 \$)	/heure 16,17 \$	/heure 16,33 \$	/heure 16,49 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015</b>				
	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$		
	16,65 \$	16,82 \$		

## 2. Livreur

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,50 \$ (9,50 \$)	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	17,84 \$ (17,66 \$)	17,84 \$	18,02 \$	18,20 \$

  

1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
/heure	/heure
9,65 \$	9,65 \$
18,38 \$	18,56 \$

### Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
1 %	1 %	1 %	1 %	1 %

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

### • Primes

**Nuit:** (1,30 \$/heure) 1,75 \$/heure — salarié qui travaille au moins 50 % des heures entre la fermeture du commerce et 8 h le lendemain matin

**Responsabilité:** 0,75 \$/heure — salarié qui remplace un cadre absent

### • Allocations

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

**Souliers de sécurité:** maximum de (70 \$) 85 \$/année ou au besoin — salarié permanent à temps plein ou à temps partiel

**Bottes hivernales:** maximum de (70 \$) 85 \$/2 080 heures travaillées ou au besoin — salarié affecté régulièrement à la livraison et à la cour à bois

**Manteaux d'hiver et de pluie:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis

### • Jours fériés payés

7 jours/année + 4 heures le 26 décembre en matinée — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié permanent à temps plein qui a cumulé 6 mois de service continu a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de son anniversaire de naissance.

N. B. — Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes jours s'ils constituent pour lui des jours ouvrables.

### • Congés mobiles

(2) 3 jours/année – salarié permanent à temps plein qui a 60 jours de service continu

N. B. — Ces congés mobiles remplacent les jours fériés suivants : le lendemain du jour de l'An **(N)**, la fête des Patriotes ainsi que l'Action de grâces.

### • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 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 ou après la date prévue de l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner un avis écrit à l'employeur et indiquer son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que celle de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical qui atteste la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

### 2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 2 jours sans solde.

### 4. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent à temps plein et celui à temps partiel qui ont cumulé 3 mois de service continu.

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

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent à temps plein a droit à 4 jours de congé de maladie.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps partiel a droit à 2 jours de congé de maladie.

Les jours de maladie utilisés sont payés à 80 %.

Au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, les jours non utilisés sont payés à 100 % au salarié au plus tard le 15 janvier suivant ou ils sont reportés dans sa banque de congés mobiles.

**L'Office municipal d'habitation de Montréal  
et  
Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal  
SCFP, section locale 301 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (185) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 4; hommes: 196
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 17 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 35 heures/sem.

**Salaires**

1. Commis à la répartition et à l'enregistrement des travaux

**1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure	/heure	/heure	/heure
22,53 \$ (22,09 \$)	22,98 \$	23,10 \$	23,27 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015**

/heure	/heure	/heure	/heure
23,50 \$	23,92 \$	24,39 \$	25,00 \$

2. Préposé à l'entretien et aux réparations et concierge, 120 salariés

**1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure	/heure	/heure	/heure
23,87 \$ (23,40 \$)	24,35 \$	24,47 \$	24,65 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015**

/heure	/heure	/heure	/heure
24,90 \$	25,33 \$	25,84 \$	26,49 \$

3. Électricien d'entretien répondant

**1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure	/heure	/heure	/heure
29,76 \$ (29,18 \$)	30,36 \$	30,51 \$	30,74 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015**

/heure	/heure	/heure	/heure
31,05 \$	31,59 \$	32,22 \$	33,03 \$

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

2,0 %	2,0 %	0,50 %	0,75 %
-------	-------	--------	--------

**1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015**

1,0 %	1,75 %	2,0 %	2,5 %
-------	--------	-------	-------

N. B. — Si les cibles de croissance du produit intérieur brut – PIB sont atteintes, selon les mêmes modalités d'application

que ce qui a été consenti par le gouvernement du Québec aux salariés de l'ensemble du secteur public, l'augmentation des taux horaires pourrait atteindre 1,5 % pour 2012, 3,25 % pour 2013 et 3,5 % pour 2014.

Restructuration de l'échelle salariale

**Montant forfaitaire**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, le salarié qui n'a pas reçu l'ajustement du taux horaire unique, parce qu'il était au maximum de l'échelle salariale lors de l'application au 1<sup>er</sup> juillet 2007 de la modification de la convention collective 2004-2007, a droit à un montant forfaitaire de 0,6 %.

**Rétroactivité**

Les salaires sont rétroactifs.

• **(Indemnité de vie chère  $\text{\textcircled{R}}$ )**

• **Primes**

**Soir:** (1 \$) 1,15 \$/heure — lorsque le tiers ou plus de l'horaire normal de travail est entre 16 h et 8 h

**Fin de semaine:** (1,35 \$) 1,50 \$/heure

**Formation  $\text{\textcircled{N}}$ :** 7,5 % du taux horaire

• **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité:** fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congé mobile**

1 jour/année

• **Congés personnels**

Le salarié peut s'absenter 10 fois au cours de l'exercice financier, sur approbation du supérieur immédiat. Le total des heures d'absence ne doit pas excéder le nombre d'heures de la semaine normale de travail. Ces absences sont déduites du crédit des congés de maladie du salarié ou, s'il n'en a pas, elles sont sans solde.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	Taux normal
5 ans	4 sem.	Taux normal
15 ans	5 sem.	Taux normal

**CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES**

Le salarié qui a 21 ans de service au 1<sup>er</sup> janvier a droit à 1 journée de vacances supplémentaire/année de service, jusqu'à un maximum de 6 semaines de vacances après 25 ans de service au 1<sup>er</sup> janvier.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 21 semaines consécutives. Elle doit quitter son travail entre la 16<sup>e</sup> et la 6<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de



l'accouchement. Toutefois, sur recommandation de son médecin, confirmée par un certificat médical, elle peut le faire avant.

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

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

La salariée peut s'absenter sans solde pour un examen relié à sa grossesse effectué par un professionnel de la santé ou une sage-femme.

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

#### SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit de recevoir, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit du RQAP.

Le total des sommes reçues en prestations du RQAP, indemnité et traitement ne peut excéder 93 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée.

#### 2. Congé de naissance

Maximum de 35 heures payées

#### 3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues 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.

Pour des raisons liées à la paternité, le salarié peut prolonger son congé avec un congé sans solde ou un congé partiel sans solde qui peut aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé de paternité.

#### 4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé de 10 semaines consécutives. Lorsque les deux conjoints travaillent à l'Office municipal d'habitation de Montréal, un seul des deux peut bénéficier du congé d'adoption.

La salariée ou le salarié a droit à un congé payé d'un maximum de 35 heures à l'occasion de l'adoption légale d'un enfant autre que le sien ou celui de son conjoint, si elle ne bénéficie pas du congé mentionné ci-dessus.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que le sien ou 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 cet enfant.

Pour des raisons liées à l'adoption, la salariée ou le salarié peut prolonger son congé avec un congé sans solde, ou un congé partiel sans solde, qui peut aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé d'adoption.

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

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit du RQAP, et ce, pendant le congé d'adoption de 10 semaines.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 58 % par l'employeur et de 42 % par le salarié, sauf l'assurance salaire qui est payée entièrement par l'employeur

##### 1. Congés de maladie

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 8 jours. (Les jours non utilisés sont monnayables à la fin de chaque année au taux alors en vigueur.) Les jours non utilisés au 31 décembre de l'année en cours ne sont pas monnayables et les 35 premières heures sont versées soit à la banque de vacances de l'année suivante, soit à la banque de congés de préretraite.

(Le salarié peut convertir la totalité de ces congés de maladie en heures ou en un congé de préretraite, jusqu'à un maximum de 48 jours [R].)

##### 2. Régime de retraite

Cotisation: le salarié paie (4,2 % du salaire, jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles, et 6 % du salaire en excédent) 7 % du salaire; l'employeur verse 120 % des cotisations salariales.

22

La Ville de Boucherville  
et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 109
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 92; hommes: 17
- **Statut de la convention:** renouvellement  
N. B. — Première convention signée après la défusion municipale
- **Catégories de personnel:** bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 24 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 33,75 heures/sem.

## • Salaires

1. Commis général de bureau, gardienne répartitrice et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
/heure				
Min.	17,2109 \$	17,6412 \$	18,0822 \$	18,4438 \$
Max.	20,7214 \$	21,2394 \$	21,7704 \$	22,2058 \$

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/heure				
	18,8127 \$	19,1890 \$	19,5727 \$	20,0621 \$
	22,6499 \$	23,1029 \$	23,5650 \$	24,1541 \$

### 1<sup>er</sup> janv. 2015

/heure
20,5636 \$
24,7580 \$

2. Secrétaire, commis aux finances et autres fonctions, 34 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
/heure				
Min.	20,7741 \$	21,2934 \$	21,8258 \$	22,2623 \$
Max.	25,0114 \$	25,6367 \$	26,2776 \$	26,8032 \$

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/heure				
	22,7075 \$	23,1617 \$	23,6249 \$	24,2155 \$
	27,3392 \$	27,8860 \$	28,4437 \$	29,1548 \$

### 1<sup>er</sup> janv. 2015

/heure
24,8209 \$
29,8837 \$

3. Chargé de projet en génie

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
/heure				
Min.	31,2228 \$	32,0034 \$	32,8035 \$	33,4596 \$
Max.	37,5914 \$	38,5312 \$	39,4945 \$	40,2844 \$

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/heure				
	34,1288 \$	34,8113 \$	35,5076 \$	36,3953 \$
	41,0900 \$	41,9118 \$	42,7501 \$	43,8188 \$

### 1<sup>er</sup> janv. 2015

/heure
37,3051 \$
44,9143 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale

Tous les salariés bénéficient d'un ajustement d'au moins 2,5 %.

## Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
Intégration		2,5 %	2,5 %	2,0 %

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,25 %

### 1<sup>er</sup> janv. 2015

2,25 %

## Rétroactivité

Le salarié en emploi le 24 novembre 2010 ou qui l'a quitté après le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le salarié qui a pris sa retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et la succession du salarié décédé après le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 24 novembre 2010. Celle-ci est payée au plus tard 60 jours après le 24 novembre 2010.

## • Indemnité de vie chère

**Référence:** Statistique Canada, IPC région de Montréal, 2002 = 100

## Mode de calcul

### 2013

Si la moyenne de l'IPC pour les mois de janvier à décembre 2012 est supérieure à 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

## Mode de paiement

Le montant est intégré au taux de salaire le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## • Primes

**Quart:** 0,85 \$/heure — salarié dont la journée de travail débute après 12 h ou avant 8 h 30, et ce, uniquement pour les heures travaillées avant 8 h 30

**Disponibilité:** 10 % du salaire normal quotidien pour chaque jour de disponibilité

**Chef d'équipe ou de groupe:** le salarié désigné pour agir temporairement à titre de chef d'équipe ou de groupe est rémunéré au taux de la classe supérieure à la sienne

## • Allocations

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

**Automobile:** 1 100 \$/année – salarié qui utilise, à la demande de l'employeur, son automobile comme condition de maintien en emploi

## • Jours fériés payés

15 jours/année

## • Congés pour affaires personnelles et familiales

1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013

1 jour/année 2 jours/année 3 jours/année 4 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	Taux normal
2 ans	15 jours	Taux normal
5 ans	20 jours	Taux normal
14 ans	25 jours	Taux normal
25 ans	30 jours	Taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé débute au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

La salariée a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations de maternité, à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire brut et la prestation de maternité.

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée indiquée à son certificat médical, qui atteste le danger et indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 4<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

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

### 2. Congé de naissance

3 jours payés et 3 jours sans solde.

### 3. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

### 4. Congé d'adoption

3 jours payés et 3 jours sans solde.

### 5. Congé parental

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

Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui aura été confié. Toutefois, le congé peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant aura été confié au salarié.

### • Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur et il est obligatoire pour le salarié admissible. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie ainsi qu'une assurance dentaire.

Le salarié devient admissible lorsqu'il obtient le statut de salarié régulier et qu'il a travaillé au cours de l'année antérieure une moyenne de 13,5 heures ou plus/semaine.

### 1. Congés de maladie

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 5 jours de congé de maladie. Une 6<sup>e</sup> journée, non remboursée, peut également être prise.

À compter du 5<sup>e</sup> jour ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à concurrence de 17 semaines, le salarié absent pour maladie reçoit 85 % de son salaire normal.

Les jours non utilisés sont remboursés le 3<sup>e</sup> jeudi du mois de janvier de l'année courante.

### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire normal, jusqu'à la 17<sup>e</sup> semaine d'absence inclusivement

Début : 5<sup>e</sup> jour ouvrable

### 3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

23

**La Ville de Montréal  
et**

**Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal  
(SCFP-301) FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (6 158)  
5 839

• **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 1 172;  
hommes : 4 667

**Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** ouvriers

• **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2007

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

• **Date de signature :** 6 octobre 2010

• **Durée de la semaine normale de travail :** 36 heures/sem.

### • Salaires

1. Agent de sécurité

**1<sup>er</sup> sept. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010**

/heure	/heure	/heure	/heure
20,17 \$	20,57 \$	20,98 \$	21,40 \$

**6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure	/heure	/heure
21,83 \$	22,05 \$	22,49 \$

2. Aide-jardinier, employé de restaurant et autres fonctions,  
2 146 salariés

**1<sup>er</sup> sept. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010**

/heure	/heure	/heure	/heure
20,54 \$	20,95 \$	21,37 \$	21,80 \$

**6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure	/heure	/heure
22,24 \$	22,46 \$	22,91 \$

3. Électricien transmission et distribution au Biodôme et électrotechnicien électronique et télécommunications

**1<sup>er</sup> sept. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010**

/heure	/heure	/heure	/heure
27,83 \$	28,39 \$	28,96 \$	29,54 \$

**6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure	/heure	/heure
30,13 \$	30,43 \$	31,04 \$

N. B. – Une revalorisation des emplois de métier entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010**

2 %	2 %	2 %	Montant forfaitaire*	1 %
-----	-----	-----	----------------------	-----

**1<sup>er</sup> janv. 2011**

2 %

\* À compter du 6 octobre 2010, le montant forfaitaire versé de façon continue au col bleu est intégré au taux de salaire et cesse d'être versé au même moment.

### Rétroactivité

Le salarié en emploi et le salarié retraité depuis le 31 août 2007 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 5 octobre 2010. La somme est versée dans les 60 jours suivant le 6 octobre 2010.

### • Indemnité de vie chère

**Référence:** Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

#### Mode de calcul

**2012**

Les taux horaires sont augmentés selon l'indice 2011 des prix à la consommation annualisé au Canada, avec un maximum de 2 %.

#### Mode de paiement

Le montant est intégré au taux de salaire au plus tard le 31 mars 2012 et il est rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### • Primes

**Chef d'équipe:** (0,77 \$) 

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
0,83 \$/heure	0,84 \$/heure

  
0,81 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

0,86 \$/heure	0,88 \$/heure	0,89 \$/heure	0,90 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

N. B. – Les salariés qui occupent l'une ou l'autre des fonctions suivantes sont exclus de cette prime, puisque leur salaire la comprend déjà: aquariste, chargé de chantier de construction ou de parcs, chargé de travaux d'asphaltage, horticulteur, horticulteur et chauffeur, horticulteur-pépinieriste-paysagiste responsable [N], jardinier responsable, jardinier responsable et chauffeur, mécanicien de machines fixes au chauffage et moteur à vapeur, opérateur et préposé à l'entretien de l'auditorium et des arénas [N], ouvrier responsable, ouvrier responsable et chauffeur, et préposé à l'affectation des conducteurs sur voie publique

**Chef de groupe:** (0,21 \$) 

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
0,22 \$/heure	0,23 \$/heure

  
0,22 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

0,23 \$/heure	0,24 \$/heure	0,24 \$/heure	0,25 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

– salarié qui dirige l'une ou l'autre des fonctions suivantes: aquariste, chargé de chantier de construction ou de parcs, chargé de travaux d'asphaltage, horticulteur, horticulteur et chauffeur, horticulteur-pépinieriste-paysagiste responsable [N], jardinier responsable, jardinier responsable et chauffeur, mécanicien de machines fixes au chauffage et moteur à vapeur, opérateur et préposé à l'entretien de l'auditorium et des arénas [N], ouvrier responsable, ouvrier responsable et chauffeur, et préposé à l'affectation des conducteurs sur voie publique

(0,98 \$) 1,02 \$/heure – autre salarié 

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
1,04 \$/heure	1,06 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

1,08 \$/heure	1,10 \$/heure	1,12 \$/heure	1,14 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

### Désinfection des arbres et des plantes:

(0,77 \$) 0,81 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2008**

0,83 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

0,84 \$/heure	0,86 \$/heure	0,88 \$/heure	0,89 \$/heure	0,90 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

– lorsque le salarié doit porter l'uniforme spécial de protection

**Égoutier:** (0,77 \$) 0,81 \$/heure 

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
0,83 \$/heure	0,84 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

0,86 \$/heure	0,88 \$/heure	0,89 \$/heure	0,90 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

**Nuit:** (0,77 \$) 0,81 \$/heure 

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
0,83 \$/heure	0,84 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

0,86 \$/heure	0,88 \$/heure	0,89 \$/heure	0,90 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

– heures travaillées entre 16 h et 8 h

N. B. – La prime ne s'applique pas si la journée de travail se termine entre 16 h et 18 h, si elle débute entre 6 h et 8 h, si le salarié est payé pour des heures supplémentaires, s'il travaille sur un système de rotation complète ni s'il occupe l'une ou l'autre des fonctions suivantes: salarié de restaurant ou surveillant.

**Rotation:** (0,81 \$/heure) 0,85 \$ 

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
0,87 \$/heure	0,88 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

0,90 \$/heure	0,92 \$/heure	0,93 \$/heure	0,95 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

– salarié qui travaille sur un système de rotation complète

N. B. – Les primes de nuit, de chef d'équipe et de chef de groupe peuvent être cumulées avec les autres primes.

### • Allocations

**Équipement de sécurité et vêtements de travail:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

**Outils:** (137 \$) 143,26 \$/année 

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
146,13 \$/année	149,05 \$/année

**1<sup>er</sup> janv. 2010 6 oct. 2010 31 déc. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

152,03 \$/heure	155,07 \$/année	156,62 \$/heure	159,75 \$/heure
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

– mécanicien d'appareils motorisés, mécanicien-électricien titulaire et salarié titulaire à qui l'on demande de fournir leurs outils

**Outils métriques:** l'employeur s'engage à collaborer avec le salarié pour obtenir l'aide des programmes du gouvernement fédéral ou à verser toutes sommes nécessaires pour que le salarié n'ait pas à payer plus de 50 % du coût.

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés mobiles**

45 heures/année – salarié titulaire

N. B. – Le 6 octobre 2010, le salarié titulaire a droit à 9 heures de congé mobile qu'il doit prendre avant le 31 décembre 2010.

Le salarié auxiliaire a droit à des heures de congé mobile qui varient en fonction du nombre d'heures travaillées.

- **Congés annuels payés**

SALARIÉ TITULAIRE

Années de service	Durée	Indemnité
<b>1<sup>er</sup> mai 2011</b>		
1 an	1 an	2 sem.
3 ans	2 ans	3 sem.
6 ans	5 ans	4 sem.
15 ans	15 ans	5 sem.
25 ans	20 ans	6 sem.

SALARIÉ AUXILIAIRE

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité qui n'excède pas 3 semaines.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu du RQAP, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % du traitement normal et de la prestation parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder 20 semaines.

La salariée qui a accumulé, au sens du RQAP, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé de maternité pour avoir droit à des prestations parentales reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé de maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations, jusqu'à un maximum qui équivaut à 5 semaines de prestations.

**2. Congé de naissance**

1 semaine payée.

**3. Congé de paternité**

5 semaines continues.

**4. Congé d'adoption**

1 semaine payée.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit, pour chacune des semaines où elle ou il reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu du RQAP, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % du traitement normal et la prestation parentale qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder 12 semaines.

La salariée ou le salarié qui a accumulé, au sens du RQAP, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé d'adoption pour avoir droit à des prestations d'assurance parentale reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations, jusqu'à un maximum qui équivaut à 5 semaines de prestations.

**5. Congé parental**

Un congé parental, continu et sans solde, qui ne peut excéder 2 ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge de l'enfant dans un cas d'adoption, est accordé en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

- **Avantages sociaux**

**1. Congés de maladie**

Le salarié nommé titulaire au cours d'une année de référence, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, a droit, à compter de sa titularisation, à un crédit de congés de maladie qui équivaut à 1/12 de (79,25) 72 heures/mois complet de service restant à l'année de référence.

Le salarié auxiliaire qui a travaillé 288 heures ou plus au cours d'une année de référence a droit, le 1<sup>er</sup> janvier suivant, à un crédit de congés de maladie (qui équivaut à 1/12 de 15 jours de crédit de congés de maladie/20 jours complets de travail, jusqu'à un maximum de 120 heures) égal à 1 heure/25 heures travaillées au cours de l'année qui précède, jusqu'à un maximum de 75 heures.

Les heures non utilisées pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année qui précède sont payées au salarié titulaire au taux de salaire normal au 31 décembre, et ce, au plus tard le 28 février.

Les heures non utilisées pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année qui précède sont payées au salarié auxiliaire au taux de salaire moyen des fonctions qu'il a occupées pendant l'année jusqu'au 31 décembre, et ce, au plus tard le 28 février.

**2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du traitement du salarié titulaire au début de l'invalidité, pour une période de 26 semaines

Début: après 36 heures ouvrables

LONGUE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire au début de l'invalidité

Début: après les prestations de courte durée

### 3. Régimes de retraite

Les régimes de retraite sont uniformisés.

24

## La Ville de Salaberry-de-Valleyfield et Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Salaberry-de-Valleyfield FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (70) 55
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 3; hommes: 52
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** pompiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2010
- **Date de signature:** 25 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
POMPIER À TEMPS COMPLET  
Moyenne de 42 heures/semaine  
POMPIER À TEMPS PARTIEL  
Minimum de 36 heures/mois  
TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE  
37,5 heures/sem.

### • Salaires

1. Pompier à temps partiel, 51 salariés

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

/heure  
Min. 14,57 \$  
Max. 23,97 \$

2. Pompier à temps complet

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

/heure  
Min. 34 138 \$  
Max. 62 054 \$

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

### Augmentation générale

POMPIER

**1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010**

2,50 % 2,50 % 2,25 %

TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE\*

**1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010**

2,50 % 2,50 % 2,25 %

\* Il y a un rattrapage salarial de 1,5 % le 1<sup>er</sup> janv. 2009, le 1<sup>er</sup> juillet 2009, le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 4 décembre 2010.

### • Allocations

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

**Équipement de sécurité:** fourni et remplacé au besoin par l'employeur, selon les modalités prévues

### • Jours fériés payés

SALARIÉ À TEMPS COMPLET POMPIER

126 heures/année

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL ET TECHNICIEN EN PRÉVENTION INCENDIE

13 jours/année

### • Congés mobiles

2 jours/année – technicien en prévention incendie

### • Congés annuels payés

SALARIÉ À TEMPS COMPLET – POMPIER

Ancienneté	Indemnité
1 an	84 heures
2 ans	126 heures
6 ans	151,2 heures
8 ans	168 heures
16 ans	210 heures
25 ans	252 heures

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Ancienneté	Indemnité
1 an	4 %
5 ans	6 %
16 ans	8 %

### • Droits parentaux

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

### Congé de naissance

5 jours, dont 4 sont payés.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

##### 1. Assurance vie

SALARIÉ À TEMPS COMPLET

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

Indemnité

– Salarié : 2 fois son salaire

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnité

– Salarié : 150 000 \$ si le décès a lieu au travail

## 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 5 jours/année. Les congés de maladie non utilisés au cours de l'année sont payés le ou vers le 15 décembre de chaque année.

## 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Prestation : 100 % du salaire normal pour les 26 premières semaines et 80 % par la suite

Durée : 52 semaines

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 70 % du salaire normal

## 4. Régime de retraite

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le salarié membre de l'unité accréditée bénéficie du régime complémentaire de retraite actuellement en vigueur.

25

**L'Université de Montréal  
et  
Le Syndicat général des professeurs et professeures  
de l'Université de Montréal**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 264)  
1 265
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 471;  
hommes : 794
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professeurs
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2013
- **Date de signature :** 18 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours

## • Salaires

PERSONNEL ENSEIGNANT

### 1. Chargé d'enseignement

	1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	50 978 \$ (50 474 \$)	52 512 \$	53 562 \$	54 634 \$
Éch. 11	59 162 \$ (58 576 \$)	60 942 \$	62 160 \$	63 404 \$

### 1<sup>er</sup> déc. 2012

/année  
55 726 \$  
64 672 \$

### 2. Professeur titulaire, 581 salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011
	/année	/année	/année	/année
Éch. 14	90 330 \$ (89 436 \$)	93 048 \$	94 908 \$	96 806 \$
Éch. 31	121 736 \$ (120 530 \$)	125 400 \$	127 908 \$	130 466 \$

### 1<sup>er</sup> déc. 2012

/année  
98 742 \$  
133 076 \$

MÉDECIN ENSEIGNANT

### 1. Chargé d'enseignement

	1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009
	/année	/année
Éch. 1	54 964 \$ (54 420 \$)	56 618 \$
Éch. 11	65 082 \$ (64 438 \$)	67 040 \$

### 2. Professeur titulaire

	1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009
	/année	/année
Éch. 14	106 362 \$ (105 308 \$)	109 564 \$
Éch. 25	128 600 \$ (127 326 \$)	132 470 \$

## Augmentation générale

PERSONNEL ENSEIGNANT

1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011	1 <sup>er</sup> déc. 2012
1 %	3,01 %	2 %	2 %	2 %

MÉDECIN ENSEIGNANT

1 <sup>er</sup> déc. 2008	1 <sup>er</sup> déc. 2009
1 %	3,01 %

N. B. – Il existe un système de prime individuelle.

## Rétroactivité

Le salarié en emploi le 18 octobre 2010 a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 17 octobre 2010.

## • Allocation

Dépenses : 2 000 \$/année, selon les modalités prévues

## • Congés annuels payés

Année 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 maximale de 25 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le congé débute au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

Lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà de la date de début du congé de maternité.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, ce dernier peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la salariée pendant la durée de l'hospitalisation.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée a le droit de recevoir, en même temps que des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et de son taux hebdomadaire de prestations du RQAP. À titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, la salariée reçoit, au cours des 2 premières semaines, une indemnité égale à 90 % de son salaire normal.

#### SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée a droit à une indemnité égale à 90 % de son salaire normal, pour une durée de 25 semaines.

### 2. Congé de naissance

1 semaine payée.

### 3. Congé de paternité

5 semaines continues.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de paternité, ce dernier peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de l'hospitalisation.

### 4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, obtient, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement, d'une durée maximale d'une semaine. En plus, la salariée ou le salarié a droit à un congé d'adoption d'une durée de 5 semaines continues.

Le congé d'adoption débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès du salarié ou à un autre moment convenu avec l'employeur. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé débute au plus tôt 2 semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine du placement de l'enfant.

#### SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

Au cours des 5 semaines continues, la salariée ou le salarié a le droit de recevoir, en même temps que des prestations du

RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et de son taux hebdomadaire du RQAP.

#### SALARIÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié non admissible au RQAP a droit à une indemnité égale à 90 % de son salaire normal durant son congé d'adoption de 5 semaines continues.

### 5. Congé parental

À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, la salariée ou le salarié a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé parental, ce dernier peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la salariée ou du salarié pendant la durée de l'hospitalisation.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime incluant une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et des soins dentaires est maintenu en vigueur.

### 1. Congé de maladie

Le professeur empêché de remplir ses fonctions pour des raisons de maladie ou d'accident est en congé de maladie avec traitement.

### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

26

L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke)  
et

Le Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke SAREUS  
AFPC — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 550
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** soutien administratif
- **Échéance de la présente convention:** 11 octobre 2013
- **Date de signature:** 12 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** le nombre maximal moyen d'heures travaillées est de 15 heures/sem. pour l'étudiant à temps complet et au prorata pour l'étudiant à temps partiel



## • Salaires

1. Auxiliaire de recherche, étudiant de 1<sup>er</sup> cycle niveau I

**12 oct. 2010**

/heure  
11,11 \$

2. Démonstrateur

**12 oct. 2010**

/heure  
19,21 \$

### Augmentation générale

À compter de l'année civile 2010 et jusqu'au 3 octobre 2013, les salaires sont indexés du même pourcentage que la politique salariale du gouvernement du Québec, aux mêmes dates et pour la même durée.

## • Jours fériés et congés annuels payés

Le salarié reçoit une compensation de 13 % à titre d'indemnité de vacances et de jours fériés.

## • Droits parentaux

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

### 1. Congé de maternité

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

La salariée qui a accumulé un minimum de 300 heures au cours des 365 derniers jours et qui a un contrat au moment du début de son congé de maternité reçoit de l'employeur, pour les semaines restantes de son contrat où elle est en congé de maternité, sans excéder 8 semaines, une indemnité hebdomadaire égale à 25 % du salaire prévu au contrat.

## 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.*