

Information statistique sur le travail

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

Les ententes négociées

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

Notes techniques et crédits33

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 (2011-04-18).

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
BOIS			
Produits Forestiers Arbec inc. (L'Ascension-de-Notre-Seigneur) Division scierie Péribonka – Forêt	Le syndicat des Métallos, section locale 9366 – FTQ	1	4
Produits Forestiers Arbec inc. (L'Ascension-de-Notre-Seigneur) Division scierie Péribonka – Usine	Le Syndicat des salariés de la scierie Péribonka de L'Ascension – CSD	2	4
Produits forestiers Temrex, S.E.C. (Nouvelle) Usine Nouvelle	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 183 – FTQ	3	6
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Ball technologies avancées d'aluminium Canada inc. (Sherbrooke)	Le syndicat des Métallos, section locale 7531 – FTQ	4	7
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
Osram Sylvania Itée (Drummondville)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) section locale 127 – FTQ	5	8
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Robover inc. (Québec)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) – FTQ	6	10

Employeurs	Syndicats	N°	Page
COMMERCE DE GROS			
Machines, matériel et fournitures			
Produits forestiers Mauricie S.E.C. (La Tuque)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la scierie Abitibi-Consolidated inc., division La Tuque – CSN	7	12
COMMERCE DE DÉTAIL			
Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Alimentation Sylvain Boyer inc. (La Sarre)	L'Association des salariés de IGA Boyer – Indépendant	8	13
Le Club coopératif de consommation d'Amos	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	9	14
Groupe épiciers Unepin inc. (Québec)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 – FTQ	10	15
IGA Famille Pelletier Carrefour (Val-d'Or) 9093-3789 Québec inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	11	17
INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES			
La Caisse populaire Desjardins du Marigot de Laval	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 – SIEPB CTC – FTQ	12	18
SERVICES AUX ENTREPRISES			
Nordia inc. Centre Contact Clientèle de Sherbrooke	Le syndicat des Métallos, section locale 1976 – FTQ	13	19
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Drummondville	Le Syndicat des employés municipaux cols blancs de Drummondville – CSN	14	20
La Ville de Drummondville	Le Syndicat des employés municipaux cols bleus de Drummondville – CSN	15	22
La Ville de Longueuil	Les Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 306 – FTQ	16	24
La Ville de Sherbrooke	Le Syndicat des pompiers du Québec, section locale de Sherbrooke – FTQ	17	26
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
La Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL	Le Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche œuvrant au CHUL (SPPROC)	18	27
Héma-Québec (Saint-Laurent)	Le Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec SPI-CSQ	19	29
AUTRES SERVICES			
Laboratoire Technicolor du Canada inc. (Mirabel)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4537 – FTQ	20	31
NOTES TECHNIQUES			33

**Produits forestiers Arbec inc.
(L'Ascension-de-Notre-Seigneur)
Division scierie Péribonka - Forêt
et
Le syndicat des Métallos, section locale 9366 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (220) 220
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 10; hommes: 210
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** travailleurs forestiers et employés de camp
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2015
- **Date de signature:** 29 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 4 ou 5 jours/sem., 44 heures/sem.

Travail sur 3 équipes

Moyenne de 44 heures/sem.

Personnel de cuisine et homme de camp

5 jours/sem., 44 heures/sem.

ou

Moyenne de 44 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 23,88 \$ (23,88 \$)	/heure 24,12 \$	/heure 24,36 \$	/heure 24,85 \$	/heure 25,47 \$

2. Opérateur de débusqueuse, opérateur d'abatteuse et autres fonctions, 70 salariés

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 25,12 \$ (25,12 \$)	/heure 25,37 \$	/heure 25,62 \$	/heure 26,13 \$	/heure 26,78 \$

3. Mécanicien-soudeur, classe II

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 26,50 \$ (26,50 \$)	/heure 26,77 \$	/heure 27,04 \$	/heure 27,58 \$	/heure 28,27 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
1 %	1 %	2 %	2,5 %

• **Primes**

Faction: 0,30 \$/heure 1^{er} mai 2012
0,60 \$/heure

– salarié qui travaille régulièrement sur des horaires de 2 ou 3 factions

Surveillant de groupe, chef d'atelier ou chef cuisinier: 0,35 \$/heure de plus que le salaire normal du poste le plus élevé parmi ceux sous sa surveillance, y compris sa fonction

• **Allocations**

Assurance contre l'incendie – outils: la prime est payée entièrement par l'employeur pour le mécanicien

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

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

Habit de pluie: 75 % du coût d'achat; 1 habit/45 jours de travail, maximum de 2/année salarié permanent devant travailler à l'extérieur

Pantalons de sécurité: 75 % du coût d'achat, à raison de 2/année pour le salarié permanent affecté à la coupe et au débusquage et de 1/année pour les autres salariés permanents devant les porter

• **Jours fériés payés**

12 jours/année salarié permanent

• **Congés annuels payés**

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: l'employeur paie 160 \$/mois/protection familiale/salarié, 168 \$/mois au 1^{er} mai 2011, 176,40 \$/mois au 1^{er} mai 2014 et 87,50 \$/mois/protection individuelle/salarié, 91,88 \$/mois au 1^{er} mai 2011 et 96,47 \$/mois au 1^{er} mai 2014

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié qui a 3 mois d'ancienneté paient respectivement un maximum de 4 % des gains normaux du salarié, excluant les heures supplémentaires, les primes et les bonis.

**Produits Forestiers Arbec inc.
(L'Ascension-de-Notre-Seigneur)
Division scierie Péribonka — Usine
et
Le Syndicat des salariés de la scierie Péribonka de
L'Ascension — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (176) 167
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2; hommes: 165

- **Statut de la convention:** renouvellement
 - **Catégorie de personnel:** production
 - **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
 - **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
 - **Date de signature:** 9 décembre 2010
 - **Durée de la semaine normale de travail**
40 heures/sem.
 - **Faction de fin de semaine, horaire de 30-40 heures**
30 heures/sem., payées pour 40
- N. B. — Il existe des horaires particuliers qui sont variables d'une fonction à une autre.

• Salaires

1. Ouvrier général et concierge, 100 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
21,19 \$	21,40 \$	21,62 \$	21,94 \$
(20,98 \$)			

1^{er} janv. 2014 **1^{er} janv. 2015** **1^{er} janv. 2016**

/heure	/heure	/heure
22,27 \$	22,71 \$	23,17 \$

2. Électricien classe A

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

/heure	/heure	/heure	/heure
25,07 \$	25,32 \$	25,57 \$	25,96 \$
(24,82 \$)			

1^{er} janv. 2014 **1^{er} janv. 2015** **1^{er} janv. 2016**

/heure	/heure	/heure
26,34 \$	26,87 \$	27,41 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 75 % du salaire normal prévu à sa classification. Une fois sa période d'essai terminée, son taux de salaire augmente de 5 % toutes les 1 000 heures travaillées, jusqu'à ce qu'il obtienne le taux normal prévu à sa classification.

Augmentation générale

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

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

1^{er} janv. 2014 **1^{er} janv. 2015** **1^{er} janv. 2016**

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} janvier 2010 et le 9 décembre 2010. La somme lui est versée dans les 30 jours qui suivent le 9 décembre 2010.

• Primes

Chef d'équipe: 2 \$/heure de plus que le taux le plus élevé des salariés sous sa supervision

2 factions: 0,50 \$/heure travaillée — entre 15 h et 23 h pour le salarié qui travaille alternativement sur 2 factions

3 factions

0,50 \$/heure travaillée — entre 15 h et 23 h pour le salarié qui travaille alternativement sur 3 factions

0,60 \$/heure travaillée — entre 23 h et 7 h pour le salarié qui travaille alternativement sur 3 factions

Certificat de qualification d'opérateur MSR: 0,40 \$/heure — classificateur titulaire d'un certificat de qualification d'opérateur MSR

• Allocations

Bottes de sécurité: (130 \$) 140 \$/année

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

Lunettes de sécurité de prescription: après autorisation de l'employeur, remboursement des coûts à la clinique visuelle habituelle

Outils personnels: 50 \$/tranche de 500 heures travaillées, maximum de 200 \$/année — mécanicien permanent

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte 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 ou après la date prévue de l'accouchement, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité plus long.

Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine précédant 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. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée indiquée au certificat médical, qui atteste le danger existant et indique la date prévue de l'accouchement.

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

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à 5 semaines sans solde qui doivent être prises au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

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'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié. À compter du 1^{er} janvier 2011, la prime est payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié.

Le 1^{er} janvier 2011, l'employeur paie 340,60 \$/salarié pour la protection individuelle et 492 \$/salarié pour la protection familiale.

1. Assurance vie

Indemnités

- Salarié : 40 000 \$
- Conjoint : 10 000 \$
- Enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

Le régime d'assurance salaire de courte durée est maintenu en vigueur.

3. Assurance maladie

Le régime d'assurance maladie est maintenu en vigueur.

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié admissible contribuent pour un même montant à un REER collectif de la Sun Life. Pour les deux parties, la contribution ne peut excéder 4 % du salaire normal du salarié, 4,5 % à compter du 1^{er} janvier 2012 et 5 % à compter du 1^{er} janvier 2016.

3

Produits forestiers Temrex, S.E.C. (Nouvelle) Usine Nouvelle

et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 183 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industrie manufacturière — bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 104
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 104
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 5 août 2011
- **Échéance de la présente convention :** 5 août 2016
- **Date de signature :** 13 janvier 2011

• Durée de la semaine normale de travail

Horaire de jour

5 jours/sem., 45 heures/sem.

Horaire de nuit

5 jours/sem., 41 heures/sem.

Équipe de l'entretien, usine sciage et rabotage

Moyenne de 43 heures/sem.

• Salaires

1. Gardien et ménage

6 août 2011	6 août 2012	6 août 2013	6 août 2014	6 août 2015
/heure 17,83 \$ (17,63 \$)	/heure 18,13 \$	/heure 18,53 \$	/heure 19,03 \$	/heure 19,58 \$

2. Préposé à la bouilloire, journalier au ménage et autres fonctions, 15 salariés

6 août 2011	6 août 2012	6 août 2013	6 août 2014	6 août 2015
/heure 17,90 \$ (17,70 \$)	/heure 18,20 \$	/heure 18,60 \$	/heure 19,10 \$	/heure 19,65 \$

3. Affûteur

6 août 2011	6 août 2012	6 août 2013	6 août 2014	6 août 2015
/heure 20,27 \$ (20,07 \$)	/heure 20,57 \$	/heure 20,97 \$	/heure 21,47 \$	/heure 22,02 \$

N. B. — Création de nouvelles classes d'emploi

Augmentation générale

6 août 2011	6 août 2012	6 août 2013	6 août 2014	6 août 2015
0,20 \$/heure	0,30 \$/heure	0,40 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

Ajustements

Mécanicien sciage et rabotage, chef d'équipe, 13 janv. 2011
électricien A, électricien B et électromécanicien 0,27 \$/heure

Mécanicien de garage 13 janv. 2011
0,22 \$/heure

Ball technologies avancées d'aluminium Canada inc. (Sherbrooke)
et
Le syndicat des Métallos, section locale 7531 FTQ

- **Primes**

Soir et nuit: 0,45 \$/heure

Chef d'équipe: 5 % du taux horaire normal

- **Allocations**

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur, selon les modalités prévues et lorsque c'est requis

Bottes de sécurité

De 105 \$ à 110 \$ — salarié permanent

De 155 \$ à 160 \$ — salarié permanent de la cour, du chargement et de la maintenance

Outils perdus ou brisés

250 \$/année — mécanicien d'entretien, électricien et électrotechnicien

Remplacement des outils perdus ou brisés selon l'usure normale — autres salariés

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
3 ans	2 sem.	6,5 %
5 ans	3 sem.	7,0 %
8 ans	3 sem.	9,5 %
15 ans	4 sem.	10,0 %
26 ans	5 sem.	11,0 %

- **Droits parentaux**

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

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance salaire de courte durée et il est obligatoire pour le salarié permanent.

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

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour 3 % du salaire du salarié à un REER collectif ou au Fonds de solidarité FTQ.

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (94) 92

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 3; hommes: 89

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

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

- **Échéance de la présente convention:** 31 octobre 2013

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

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

8 heures/jour, 40 heures/sem.

OU

12 heures/jour, 36 ou 48 heures/sem.

- **Salaires**

1. Opérateur de four de recuit et préposé à l'entretien

31 oct. 2010 6 nov. 2011 4 nov. 2012

/heure	/heure	/heure
15,10 \$ (14,65 \$)	15,50 \$	15,90 \$

2. Opérateur de scie et opérateur de finition, 24 salariés

31 oct. 2010 6 nov. 2011 4 nov. 2012

/heure	/heure	/heure
15,93 \$ (15,48 \$)	16,33 \$	16,73 \$

3. Électrotechnicien A2

31 oct. 2010 6 nov. 2011 4 nov. 2012

/heure	/heure	/heure
26,45 \$ (26,00 \$)	26,85 \$	27,25 \$

Augmentation générale

31 oct. 2010 6 nov. 2011 4 nov. 2012

0,45 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure
---------------	---------------	---------------

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 14 décembre 2010 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 31 octobre 2010 au 14 décembre 2010.

- **Primes**

Soir de 8 heures: 0,50 \$/heure

Nuit de 8 heures: 0,65 \$/heure

Nuit de 12 heures: 0,90 \$/heure

Licence C : 0,50 \$/heure

Téléavertisseur: 4 heures/sem. au taux horaire normal – salarié qui porte le téléavertisseur

- **Allocations**

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

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

Bottes de sécurité: (120 \$) 125 \$ ^{1^{er} nov. 2012} 130 \$ plus les taxes plus les taxes

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles**

1 jour/année salarié qui a terminé sa période d'essai

N.B. À partir du 1^{er} nov. 2011, le salarié ayant 5 années de service aura droit à 2 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
2013		
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	2 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

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

- 1. **Congé de naissance**

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

- 2. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les deux 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**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. **Assurance vie**

Indemnités

- Salarié: 2 fois le salaire annuel complété aux 1 000 \$ suivants, maximum de 250 000 \$
- Mutilation et mort accidentelles: 2 fois le salaire annuel complété aux 1 000 \$ suivants, maximum de 250 000 \$
- Salarié de 65 ans ou plus: réduction de 50 % de l'indemnité prévue, jusqu'à l'âge de 70 ans
- Conjoint: 10 000 \$
- Enfant: 5 000 \$

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation: 66,66 % des premiers 3 000 \$ du salaire mensuel, l'excédent à 50 %, maximum de 5 500 \$, jusqu'à l'âge de 65 ans

Début: après 119 jours

3. Assurance maladie

Frais assurés: coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des médicaments; honoraires d'un acupuncteur, naturopathe, audiologiste, chiropraticien, ergothérapeute, ostéopathe, orthophoniste, physiothérapeute, psychologue, travailleur social, massothérapeute, podiatre, jusqu'à un maximum de 500 \$/spécialiste; radiographies d'un chiropraticien, jusqu'à un maximum de 50 \$/année; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement à 80 % des traitements majeurs et de base, jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année; frais remboursables après une franchise de 25 \$/protection individuelle ou familiale

5. Soins oculaires

Frais assurés: 50 \$/24 mois pour un examen de la vue

5

Osrar Sylvania Itée (Drummondville)
et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 127 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (250) 154
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 88; hommes: 66
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 16 novembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 16 novembre 2013
- **Date de signature:** 26 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
2 jours/sem., 24 heures/sem. — équipes 6, 7 et 8
3 jours/sem., 30 heures/sem. — équipe 5

• Salaires

1. Journalier

	20 nov. 2010	13 nov. 2011	11 nov. 2012
	/heure	/heure	/heure
Min.	14,54 \$ (14,21 \$)	14,79 \$	15,04 \$
Max.	15,82 \$ (15,46 \$)	16,09 \$	16,36 \$

2. Préposé à l'exécution de différentes tâches supplémentaires, 21 salariés

	20 nov. 2010	13 nov. 2011	11 nov. 2012
	/heure	/heure	/heure
Min.	18,37 \$ (17,95 \$)	18,68 \$	19,00 \$
Max.	18,51 \$ (18,09 \$)	18,82 \$	19,14 \$

3. Chef d'équipe, spécialiste et autres fonctions

	20 nov. 2010	13 nov. 2011	11 nov. 2012
	/heure	/heure	/heure
Min.	23,57 \$ (23,03 \$)	23,97 \$	24,38 \$
Max.	25,77 \$ (25,19 \$)	26,21 \$	26,66 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

20 nov. 2010	13 nov. 2011	11 nov. 2012
2,3 %	1,7 %	1,7 %

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base

2010 — octobre 2009

2011 — octobre 2010

2012 — octobre 2011

Mode de calcul

2010

Si l'augmentation de l'IPC d'octobre 2010 par rapport à celui d'octobre 2009 excède 6 %, un montant équivalant à 1 % du taux de salaire sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC.

2011 et 2012

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

Mode de paiement

Les montants, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire à compter de la 1^{re} semaine comportant 3 jours ouvrables ou plus du mois suivant.

• Primes

Soir: 0,55 \$/heure — salarié dont la majorité des heures travaillées sont entre 16 h et 24 h

	13 nov. 2011	11 nov. 2012
	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure

Nuit: 0,75 \$/heure — salarié dont la majorité des heures travaillées sont entre 24 h et 8 h

	13 nov. 2011	11 nov. 2012
	0,80 \$/heure	0,85 \$/heure

Jour: 0,42 \$/heure — salarié qui travaille sur l'équipe de jour du mardi au samedi

	13 nov. 2011	11 nov. 2012
	0,47 \$/heure	0,52 \$/heure

Travaux spéciaux

Différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-12 pour toutes les heures travaillées — salarié d'entretien du grade NA-11 qui doit faire des travaux spéciaux en l'absence d'un salarié du grade NA-12 ou du supérieur immédiat

Différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-11.5 pour toutes les heures travaillées à des travaux spéciaux — électricien et électronicien du grade NA-11 en l'absence d'un chef d'équipe du secteur électronique et électricité du grade NA-11.5

Samedi, dimanche ou jour férié: 1 \$/heure — mécanicien de production du grade NA-11 au secteur du fluorescent qui dirige le travail d'autres mécaniciens de production du grade NA-11 ou de tout autre salarié affecté à des travaux d'entretien

Douche: 5 minutes avant le début du quart de travail du salarié pour qu'il puisse changer de vêtements et 20 minutes après afin qu'il puisse prendre une douche et changer de nouveau de vêtements — salarié ciblé admissible

N. B. — Le montant de la prime douche varie en fonction du grade du salarié.

Fin de semaine: 4 heures de travail au taux normal pour chaque quart de travail de 12 heures sur l'équipe 6, 7 ou 8

N. B. — Pour avoir droit à cette prime de 4 heures, le salarié doit travailler un minimum de 9 heures. S'il travaille entre 6 et 8 heures, il reçoit une prime de 2 heures au taux normal.

• Allocations

Chaussures de sécurité: fournies par l'employeur, selon les modalités prévues, maximum de 110 \$/année

Lunettes de sécurité de prescription: maximum de 50 \$/2 ans ou fournies par l'employeur 1 fois/2 ans

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

• Jours fériés payés

14 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	(3 sem.) 4 sem.	(7 %) 8 %
(12 ans)	4 sem.	8 % (R)
20 ans	(4 sem.) 5 sem.	(9 %) 10 %
(22 ans)	5 sem.	10 % (R)
30 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde, d'une durée maximale de 12 mois, qui ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas d'une fausse couche, naturelle ou provoquée légalement, le congé de maternité est d'une durée de 15 semaines ou moins, à la discrétion de la salariée.

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 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.

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 entièrement par l'employeur, à l'exception de l'assurance vie contributive, de l'assurance vie pour personnes à charge et de l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance maladie

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

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : semaines 1 et 2, selon la période d'attente prévue, 66,67 % de la rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence du maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi; semaines 3 à 17, montant égal à la différence entre 66,67 % du salaire hebdomadaire, jusqu'au maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi; semaines 18 à 26, 66,67 % de la rémunération hebdomadaire, jusqu'à concurrence du maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi

Début : 9^e jour, pour maladie; 1^{er} jour, pour accident ou hospitalisation

3. Soins dentaires

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

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N. B. — Il y a une réduction sur 3 ans de la portion payée par le salarié.

Robover inc. (Québec) et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industrie manufacturière — produits minéraux non métalliques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 93
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 12; hommes : 81
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 août 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2013
- **Date de signature :** 29 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général

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

/heure	/heure	/heure
15,23 \$ (14,93 \$)	15,53 \$	15,88 \$

2. Opérateur au carrelage contour grid B, emballer et autres fonctions, 25 salariés

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

/heure	/heure	/heure
18,37 \$ (18,00 \$)	18,74 \$	19,16 \$

3. Mécanicien d'entretien classe A

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

/heure	/heure	/heure
29,78 \$ (29,20 \$)	30,38 \$	31,06 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit (13,68 \$) 13,95 \$/heure, 14,23 \$/heure à compter du 1^{er} septembre 2011 et 14,55 \$/heure au 1^{er} septembre 2012. Après 750 heures de travail, le salarié reçoit le taux normal prévu à la classification d'aide général, à moins qu'il n'exerce un autre emploi.

Augmentation générale

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

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

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC ville de Québec, 1992 = 100

Indice de base : 2011 — août 2010
2012 — août 2011

Mode de calcul

2011

Si l'augmentation de l'IPC d'août 2011 par rapport à celui d'août 2010 excède 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2012

Si l'augmentation de l'IPC d'août 2012 par rapport à celui d'août 2011 excède 2,25 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,75 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire le 1^{er} septembre 2011 et le 1^{er} septembre 2012 respectivement.

• Primes

Soir: 0,50 \$/heure

Nuit: 1 \$/heure

Fin de semaine: 2 \$/heure

Formateur: 1 \$/heure

Chef d'équipe: 2 \$/heure

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	7 %
5 ans	3 sem.	9 %
10 ans	4 sem.	11 %

À compter du 1^{er} janvier 2011, le salarié reçoit, chaque semaine de paie, une indemnité pour jours fériés, vacances annuelles et autres congés selon le tableau suivant :

Années de service	Durée	Indemnité	
		Jours fériés et vacances	Autres congés
1 an	2 sem.	10,5 %	0,5 %
5 ans	3 sem.	12,5 %	0,5 %
10 ans	4 sem.	14,5 %	0,5 %

• 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 ou après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue 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.

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

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans solde de la durée indiquée au certificat médical, qui atteste le danger et indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être celui prévu à la convention collective.

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée jusqu'à un maximum de 50 % par l'employeur pour le salarié admissible. La participation du salarié doit couvrir au minimum la prime de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance salaire de longue durée.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié permanent contribuent respectivement pour un montant qui équivaut à un pourcentage de (1,25 %) 1,75 %, (2,25 %) 2,75 %, ou (3,5 %) 4 % du salaire normal du salarié, selon les heures travaillées.

À compter du 1^{er} septembre 2012, la participation équivalant à 4 % du salaire normal du salarié passe à 4,25 %.

N. B. — Pour se prévaloir de la participation de l'employeur, la participation du salarié doit lui être égale ou supérieure.

Produits forestiers Mauricie S.E.C. (La Tuque)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la
scierie Abitibi-Consolidated inc., division La Tuque
— CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros — machines, matériel et fournitures
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (160) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 125
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 octobre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2015
- **Date de signature:** 13 décembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier, nettoyeur et autres fonctions

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014
/heure 17,64 \$ (19,60 \$)	/heure 17,82 \$	/heure 18,08 \$

2. Opérateur d'empileuse, opérateur de déligneuse optimisée et autres fonctions, 40 salariés

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014
/heure 18,76 \$ (20,84 \$)	/heure 18,94 \$	/heure 19,23 \$

3. Technicien en électronique **N**

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014
/heure 23,98 \$	/heure 24,22 \$	/heure 24,58 \$

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

Il existe un système de bonus de production.

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014
1 %	1,5 %

- **Primes**

Soir et nuit: 0,60 \$/heure

Chef d'équipe ou coordonnateur remplaçant: 0,75 \$/heure

Dimanche: 3,50 \$/heure

- **Allocations**

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

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

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

Outils: 100 \$/année – homme de métier – remplacement des outils brisés au travail

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

N. B. – Les jours non utilisés à la fin de chaque année sont remboursés **N**.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

- **Avantages sociaux**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Indemnités

– Salarié: 48 000 \$

– Conjoint: 2 000 \$

– Enfant: 1 000 \$

– Retraité: 5 000 \$

– Mort accidentelle et mutilation: 50 % du régime de base

RÉGIME FACULTATIF

Le régime comprend une assurance vie supplémentaire pour les personnes à charge de l'adhérent, de 1 à 4 fois la protection de base.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 400 \$/sem., intégrée à l'assurance-emploi après 6 semaines, pour une durée de 52 semaines

LONGUE DURÉE

Prestation: 1 400 \$/mois, pour une durée de 5 ans

Début: après 52 semaines

3. Assurance maladie

Frais assurés: franchise de 25 \$/année/protection individuelle ou de 50 \$/année/protection familiale; remboursement à 80 % des médicaments; 80 % des frais chiropratiques, 30 \$

/visite, maximum de 30 visites/année/famille; 80 % des frais de physiothérapie, massothérapie, 20 \$/visite, maximum de 20 visites/année/famille

N.B. – Pour l'ensemble des frais assurés, la prestation viagère maximale est de 15 000 \$/assuré.

4. Soins oculaires

Frais assurés: 125 \$/24 mois

5. Soins dentaires

Frais assurés: franchise de 25 \$/année/protection individuelle ou de 50 \$/année/protection familiale; remboursement à 100 % des soins de base; 50 % des prothèses dentaires, jusqu'à un maximum annuel pour soins de base et prothèse de 1 500 \$; 50 % des soins d'orthodontie, maximum de 1 500 \$/personne à vie.

6. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié versent chacun l'équivalent de 4,5 % du salaire normal.

8

Alimentation Sylvain Boyer inc. (La Sarre) et L'Association des salariés de IGA Boyer — Indépendant

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (92) 110
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 59; hommes: 51
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 1^{er} novembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 1^{er} novembre 2017
- **Date de signature:** 1^{er} décembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

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

• Salaires

1. Emballeur

	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} mai 2011	31 oct. 2011	29 oct. 2012
/heure				
Min.	9,50 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	10,46 \$ ¹	10,46 \$ ¹	10,64 \$ ²	10,85 \$ ³

28 oct. 2013 27 oct. 2014 26 oct. 2015 31 oct. 2016

	/heure	/heure	/heure	/heure
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
	11,04 \$ ⁴	11,23 \$ ⁵	11,45 \$ ⁶	11,68 \$ ⁷

¹ Après 2 400 heures + 18 mois.

² Après 2 400 heures + 24 mois.

³ Après 2 400 heures + 30 mois.

⁴ Après 2 400 heures + 36 mois.

⁵ Après 2 400 heures + 42 mois.

⁶ Après 2 400 heures + 48 mois.

⁷ Après 2 400 heures + 54 mois.

2. Commis, caissière et autres fonctions, 89 salariés

	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} mai 2011	31 oct. 2011	29 oct. 2012
/heure				
Min.	9,50 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	13,26 \$ ¹	13,26 \$ ¹	13,49 \$ ²	13,76 \$ ³

28 oct. 2013 27 oct. 2014 26 oct. 2015 31 oct. 2016

	/heure	/heure	/heure	/heure
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
	14,00 \$ ⁴	14,25 \$ ⁵	14,54 \$ ⁶	14,83 \$ ⁷

¹ Après 3 600 heures + 36 mois.

² Après 3 600 heures + 42 mois.

³ Après 3 600 heures + 48 mois.

⁴ Après 3 600 heures + 54 mois.

⁵ Après 3 600 heures + 60 mois.

⁶ Après 3 600 heures + 66 mois.

⁷ Après 3 600 heures + 72 mois.

3. Assistant-gérant

	1 ^{er} nov. 2010	31 oct. 2011	29 oct. 2012	28 oct. 2013
/heure				
Min.	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$
Max.	16,81 \$ ¹	17,10 \$ ²	17,44 \$ ³	17,75 \$ ³

27 oct. 2014 26 oct. 2015 31 oct. 2016

	/heure	/heure	/heure
	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$
	18,06 \$ ⁴	18,42 \$ ⁵	18,79 \$ ⁶

¹ Après 3 600 heures + 36 mois.

² Après 3 600 heures + 42 mois.

³ Après 3 600 heures + 48 mois.

⁴ Après 3 600 heures + 54 mois.

⁵ Après 3 600 heures + 60 mois.

⁶ Après 3 600 heures + 66 mois.

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

Augmentation générale*

1 ^{er} nov. 2010	31 oct. 2011	29 oct. 2012	28 oct. 2013	27 oct. 2014
2 %	1,75 %	2 %	1,75 %	1,75 %

26 oct. 2015 31 oct. 2016

2 %	2 %
-----	-----

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Nuit: 1 \$/heure — salarié qui travaille entre 23 h et 7 h 59 et dont au moins la moitié des heures travaillées sont prévues entre 23 h et 7 h 59

Remplacement d'un gérant de rayon: (10 % du salaire) 10 \$/jour — salarié qui remplace temporairement un gérant de rayon pour 1 journée complète ou plus

• **Allocations**

Chaussures de sécurité: maximum 1^{er} janv. 2015 maximum de 110 \$ + taxes de 100 \$ + taxes

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/année — salarié permanent à temps plein
N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à 0,004 du salaire gagné au cours de l'année de référence ou des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

• **Congés annuels payés**

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

• **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 cumulé 60 jours de service continu.

3. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent.

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

1. Congés de maladie ou personnels

Le ou vers le 1^{er} décembre de chaque année, le salarié permanent à temps plein qui a 12 mois ou plus d'ancienneté a droit à (1 jour de congé de maladie ou personnel/mois de service, jusqu'à un maximum de 56 heures/année) 56 heures de congé de maladie ou personnel/année.

Le ou vers le 1^{er} décembre de chaque année, le salarié à temps partiel admissible a droit à 16 heures de congé de maladie ou personnel.

Au 30 novembre de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié permanent à temps plein et au salarié à temps partiel admissible le ou vers le 15 décembre suivant.

Le Club coopératif de consommation d'Amos et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (50) 136
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 77; hommes: 59
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 9 mai 2011
- **Échéance de la présente convention:** 9 mai 2017
- **Date de signature:** 13 décembre 2010

• **Durée de la semaine normale de travail** 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel
Moins de 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis-emballeur

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
Min.	/heure 9,50 \$ (9,00 \$)	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
Max.	10,20 \$ (9,70 \$)	10,40 \$	10,61 \$	10,82 \$
1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016		
/heure	/heure	/heure		
9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$		
11,04 \$	11,26 \$	11,49 \$		

2. Commis, 107 salariés

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
Min.	/heure 9,60 \$ (9,10 \$)	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
Max.	13,32 \$ (12,82 \$)	13,59 \$	13,86 \$	14,14 \$
1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016		
/heure	/heure	/heure		
9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$		
14,42 \$	14,71 \$	15,00 \$		

3. Assistant-gérant

	1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
Min.	/heure 11,90 \$ (11,40 \$)	/heure 11,90 \$	/heure 11,90 \$	/heure 11,90 \$
Max.	16,58 \$ (16,08 \$)	16,91 \$	17,25 \$	17,59 \$
1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016		
/heure	/heure	/heure		
11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$		
17,95 \$	18,31 \$	18,67 \$		

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

Augmentation générale*

1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
1^{er} mai 2016				
2 %				

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Boni de signature

Le salarié en emploi le 13 décembre 2010 a droit à un boni de signature qui équivaut à 2 % du salaire gagné au cours des 52 périodes de paie qui précèdent le 13 décembre 2010.

Boni de Noël

Le salarié qui a 2 ans ou plus d'ancienneté au 31 octobre a droit à un boni de Noël de 2 % du salaire gagné entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre de l'année en cours. Cette somme est payable le ou vers le 15 novembre de chaque année.

• Primes

Dimanche: 1,20 \$/heure

Nuit: 1,20 \$/heure – salarié qui travaille en dehors des heures d'ouverture

Remplacement d'un gérant: majoration de 10 % du salaire normal salarié qui remplace un gérant pour plus d'une journée

N.B. – L'assistant-gérant n'a pas droit à cette prime.

Responsable: majoration de 5 % du salaire normal

• Allocations

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

Chaussures de sécurité: maximum de 100 \$ rayon des viandes

90 \$ autres rayons du magasin

• Jours fériés payés

10 jours/année

N. B. Le salarié à temps partiel reçoit, pour chaque jour férié, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent la semaine du jour férié.

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein a droit à 5 jours de congé de maladie/année, et le salarié à temps partiel, à 3 jours /année.

Les heures non utilisées sont payées au salarié au taux normal le 15 février de chaque année.

2. Soins dentaires

L'employeur verse à la Caisse du Régime de soins dentaires des membres des T.U.A.C. du Québec 0,24 \$/heure travaillée/salarié pour la durée de la convention et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de fiducie du Régime.

10

**Groupe épiciers Unepin inc. (Québec)
et
L'Union des employés et employées de service, section locale 800 FTQ**

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (112) 86

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 54; hommes: 32

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** commerce

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

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

• **Date de signature:** 10 décembre 2010

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

Salarié à temps partiel
Moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Emballeur

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,50 \$ (9,50 \$)	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
Max.	9,95 \$ ¹ (9,90 \$)	10,00 \$ ²	10,05 \$ ³	10,10 \$ ⁴

1^{er} avril 2015

/heure
9,50 \$
10,15 \$⁵

¹ Après 3 900 heures + 18 mois.

² Après 3 900 heures + 24 mois.

³ Après 3 900 heures + 30 mois.

⁴ Après 3 900 heures + 36 mois.

⁵ Après 3 900 heures + 42 mois.

2. Commis A, commis B et autres fonctions, 50 salariés

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,50 \$ (9,50 \$)	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
Max.	11,75 \$ ¹ (11,50 \$)	12,00 \$ ²	12,25 \$ ³	12,50 \$ ⁴

1^{er} avril 2015

/heure
9,50 \$
12,75 \$⁵

¹ Après 3 900 heures + 18 mois.

² Après 3 900 heures + 24 mois.

³ Après 3 900 heures + 30 mois.

⁴ Après 3 900 heures + 36 mois.

⁵ Après 3 900 heures + 42 mois.

3. Boucher

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	12,25 \$ (12,25 \$)	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$
Max.	14,80 \$ ¹ (14,40 \$)	15,20 \$ ²	15,60 \$ ³	16,00 \$ ⁴

1^{er} avril 2015

/heure
12,25 \$
16,40 \$⁵

¹ Après 3 900 heures + 18 mois.

² Après 3 900 heures + 24 mois.

³ Après 3 900 heures + 30 mois.

⁴ Après 3 900 heures + 36 mois.

⁵ Après 3 900 heures + 42 mois.

Augmentation générale*

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Variable	Variable	Variable	Variable

1^{er} avril 2015

Variable

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} avril 2010 au 10 décembre 2010.

• Prime

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

Remplacement d'un cadre: 1 \$/heure – salarié affecté au remplacement d'un cadre pour plus d'un mois

• Allocations

Chaussures de sécurité: fournies par l'employeur lorsque c'est requis — salarié des rayons suivants: viandes, épicerie, fruits et légumes et charcuterie

Uniforme: fourni, entretenu et remplacé au besoin, selon les modalités prévues

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

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

• Jours fériés payés

10 jours/année

N. B. — Il y a 4 jours fériés qui peuvent être transformés en congés mobiles.

Le salarié à temps partiel reçoit, pour chaque jour férié, une indemnité qui équivaut à 0,004 du salaire gagné durant l'année de référence.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
16 ans en 2006	5 sem.	10 %
15 ans en 2007	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

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

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié à temps plein qui a accumulé 3 mois de service continu a droit à un maximum de 56 heures de congé de maladie/année civile complète.

Le salarié à temps partiel admissible a droit à 15 heures /6 mois.

Au 1^{er} avril de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié au taux horaire normal en vigueur en date du 31 mars.

IGA Famille Pelletier Carrefour (Val-d'Or)
9093-3789 Québec inc.

et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (75) 104
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 53; hommes: 51
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 27 avril 2010
- **Échéance de la présente convention:** 23 avril 2016
- **Date de signature:** 8 décembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 39 heures/sem.

Salarié à temps partiel

5 jours ou moins/sem., moins de 39 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide-caissier

	25 avril 2010	24 avril 2011	1er mai 2011	22 avril 2012
/heure				
Min.	9,50 \$	9,50 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	10,05 \$ ¹	10,25 \$ ¹	10,25 \$ ¹	10,46 \$ ²

21 avril 2013 20 avril 2014 26 avril 2015

	21 avril 2013	20 avril 2014	26 avril 2015
/heure			
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
	10,66 \$ ²	10,88 \$ ³	11,09 \$ ³

¹ Après 2 400 heures + 24 mois.

² Après 2 400 heures + 30 mois.

³ Après 2 400 heures + 36 mois.

2. Commis, 67 salariés

	25 avril 2010	24 avril 2011	1er mai 2011	22 avril 2012
/heure				
Min.	9,50 \$	9,50 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	13,34 \$ ¹	13,61 \$ ¹	13,61 \$ ¹	13,88 \$ ²

21 avril 2013 20 avril 2014 26 avril 2015

	21 avril 2013	20 avril 2014	26 avril 2015
/heure			
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
	14,16 \$ ²	14,44 \$ ³	14,73 \$ ³

1 Après 3 600 heures + 36 mois.

2 Après 3 600 heures + 42 mois.

3 Après 3 600 heures + 48 mois.

3. Assistant-gérant des viandes

	25 avril 2010	24 avril 2011	22 avril 2012	21 avril 2013
/heure				
Min.	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$
Max.	16,59 \$ ¹	16,92 \$ ¹	17,26 \$ ²	17,61 \$ ²

20 avril 2014 26 avril 2015

	20 avril 2014	26 avril 2015
/heure		
	12,00 \$	12,00 \$
	17,96 \$ ³	18,32 \$ ³

1 Après 3 600 heures + 36 mois.

2 Après 3 600 heures + 42 mois.

3 Après 3 600 heures + 48 mois.

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

Augmentation générale*

24 avril 2011	22 avril 2012	21 avril 2013	20 avril 2014	26 avril 2015
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

• **Primes**

Nuit: 0,90 \$/heure

Travail dans un poste d'une autre classification: 0,50 \$/heure — aide-caissier qui travaille dans un poste d'une autre classification que la sienne pendant plus de 8 heures au cours d'une même semaine

Remplacement d'un gérant de rayon: (25 \$) 50 \$/semaine complète ou (5 \$) 10 \$/jour — salarié qui remplace un gérant de rayon, sauf dans le cas du remplacement d'un congé hebdomadaire, pour lequel aucune prime journalière n'est payée

• **Allocations**

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

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

• **Jours fériés payés**

7 jours/année

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

• **Congés mobiles**

2 jours/année

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

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

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

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent à temps plein, qui comprend une assurance salaire, une assurance vie et une assurance maladie.

Le salarié à temps partiel admissible a aussi droit au régime d'assurance groupe, qui comprend une assurance maladie.

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

1. Congés de maladie ou pour motifs personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent à temps plein qui a travaillé en moyenne 25 heures/semaine au cours des 12 mois qui précèdent la demande du congé et qui a cumulé 3 mois de service continu a droit à 7 jours de congé de maladie ou pour motifs personnels/année lorsqu'il est absent pour une période de 1 à 6 jours inclusivement.

Les jours non utilisés sont payés au salarié permanent à temps plein le ou vers le 15 janvier de chaque année.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié à temps partiel qui a travaillé en moyenne 25 heures/semaine au cours des 12 mois qui précèdent la demande du congé et qui a cumulé 3 mois de service continu a droit à 15 heures de congé de maladie ou pour motifs personnels/année lorsqu'il est absent pour une période de 1 à 6 jours inclusivement.

Les heures non utilisées sont payées au salarié à temps partiel le ou vers le 15 janvier de chaque année.

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur contribue pour un montant de 0,18 \$/heure travaillée/salarié à la Caisse du Régime de soins dentaires des employés de commerce du Québec

3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant de (0,50 \$) 0,52 \$/heure travaillée/salarié admissible à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada RRECC.

À compter du 31 août 2010, l'employeur verse à la Caisse du RRECC un montant qui équivaut à 0,15 \$/heure travaillée/salarié admissible dans le Fonds de stabilisation. L'employeur convient aussi que si le Fonds de stabilisation venait à cesser d'exister, les contributions allouées à ce fonds seraient alors ajoutées aux contributions courantes du RRECC et versées directement à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

La Caisse populaire Desjardins du Marigot de Laval et Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 SIEPB CTC-FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** intermédiaires financiers et assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 100
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 90; hommes: 10
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** soutien administratif, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2013
- **Date de signature:** 13 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 35 heures/sem.

• Salaires

1. Caissier, 35 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
Min.	/sem. 459,79 \$ (450,77 \$)	/sem. 468,98 \$	/sem. 478,37 \$
Max.	655,62 \$ (642,77 \$)	668,73 \$	682,10 \$

2. Planificateur financier

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
Min.	/sem. 1051,83 \$ (1031,21 \$)	/sem. 1072,87 \$	/sem. 1094,33 \$
Max.	1572,50 \$ (1541,67 \$)	1603,94 \$	1636,02 \$

N. B – Il existe un système de reconnaissance des années de service.

Augmentation générale

Le salarié reçoit une augmentation de salaire conforme à son évaluation de rendement et en fonction de sa position relative déterminée selon les modalités prévues.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 30 juin 2010 au 13 octobre 2010.

• Jours fériés payés

12 jours/année

- **Congés mobiles**

35 heures/année salarié régulier à plein temps qui a 1 an d'ancienneté

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6,0% ou taux régulier
5 ans	20 jours	8,0% ou taux régulier
16 ans	21 jours	8,4% ou taux régulier
17 ans	22 jours	8,8% ou taux régulier
18 ans	23 jours	9,2% ou taux régulier
19 ans	24 jours	9,6% ou taux régulier
20 ans	25 jours	10,0% ou taux régulier

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée admissible a droit, pour 18 semaines, à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire normal et les prestations de maternité du RQAP, jusqu'à un maximum de 25 %.

2. Congé parental

La salariée ou le salarié qui le désire peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé débute au plus tôt la semaine de l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, lorsque l'enfant lui est confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

- **Avantages sociaux**

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

Prime : payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié, sauf pour l'assurance vie supplémentaire qui est payée entièrement par le salarié

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % de son salaire normal pour les 12 premières semaines et 80 % de son salaire normal pour les 12 semaines subséquentes

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % de son salaire normal

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Nordia inc.
Centre Contact Clientèle de Sherbrooke
et
Le syndicat des Métallos, section locale 1976 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services aux entreprises

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 69

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 33; hommes: 36

- **Statut de la convention:** première convention

- **Catégorie de personnel:** vente et service

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

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

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

Entre 37,5 et 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

Minimum de 20 heures/sem.

- **Salaires**

1. Tous les salariés

	16 sept. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Min.	/heure 10,50 \$	/heure 10,50 \$	/heure 10,50 \$
Max.	12,58 \$	12,58 \$	12,58 \$

N. B. — Le nouveau salarié a droit à un boni de rétention après 3 et 6 mois de service continu, selon les modalités prévues.

Montants forfaitaires

Le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit à un montant forfaitaire de 1,5 % en 2010, 1,5 % en 2011 et 2 % en 2012. Ces sommes lui sont payées à la fin de chaque trimestre.

- **Primes**

Support plancher: 1 \$/heure

- **Jours fériés payés**

9 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	Maximum de 1 jour/mois	4 %
3 ans	15 jours	6 %
10 ans	20 jours	8 %

- **Droits parentaux**

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié admissible avant le 1^{er} septembre 2006, qui comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie, un compte de soins de santé et un régime de soins dentaires.

Le salarié admissible après le 1^{er} septembre 2006 a droit à un régime d'assurance groupe qui comprend une assurance vie, une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

1. Congé de maladie

Le salarié qui a 2 ans de service continu a droit à 1 journée de maladie payée lors d'une absence de 6 journées consécutives pour une raison médicale. L'absence doit être justifiée par un certificat médical valide.

14

La Ville de Drummondville et Le Syndicat des employés municipaux cols blancs de Drummondville — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (71) 98
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 75; hommes: 23
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** cols blancs
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2013
- **Date de signature:** 13 décembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 32,5 heures/sem.

Bibliothèque municipale de Côte-Saint-Germain
32,5 heures/sem. selon un horaire flexible adapté aux besoins des services

Agent en environnement, technicien en génie civil, préposé à l'échantillonnage et aux procédés de l'U.T.E., technicien de laboratoire et de procédés de l'U.T.E., technicien de procédés de l'U.T.E.U., commis au magasin et préposé à l'approvisionnement
40 heures/sem.

Agent de communications, préposé aux billets de stationnement et [N] responsable de l'animation
130 heures/période de 4 semaines

• Salaires

1. Secrétaire et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 15,17 \$ (14,85 \$)	/heure 15,52 \$	/heure 15,90 \$
Après 5 ans	21,68 \$ (21,20 \$)	22,16 \$	22,72 \$

1^{er} janv. 2013

/heure
16,30 \$
23,29 \$

2. Secrétaire principale et autres fonctions, 14 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 16,22 \$ (15,86 \$)	/heure 16,58	/heure 17,00 \$
Après 5 ans	23,17 \$ (22,66 \$)	23,69 \$	24,28 \$

1^{er} janv. 2013

/heure
17,42 \$
24,89 \$

3. Technicien en procédés et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 19,40 \$ (18,98 \$)	/heure 19,83 \$	/heure 20,33 \$
Après 5 ans	27,71 \$ (27,10 \$)	28,33 \$	29,04 \$

1^{er} janv. 2013

/heure
20,84 \$
29,77 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
2,25 %	2,25 %	2,50 %	2,50 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 1^{er} janvier 2010 au 13 décembre 2010. La somme lui est versée dans les 30 jours qui suivent le 13 décembre 2010.

• Primes

Horaire particulier: 15 % du taux horaire normal du salarié — pour les heures travaillées en dehors de son horaire normal ou planifié

Pour les postes de commis au magasin et de préposé à l'approvisionnement, la prime est de 25 % pour l'opération de transport de neige. Si, pendant cette opération, l'employeur se voit obligé de recomposer son personnel sur place en ajoutant l'opération de déblaiement, les salariés mentionnés ci-dessus, s'ils sont déjà sur place et sont affectés dorénavant au déblaiement, continuent d'avoir droit à la prime de 25 %, et ce, du taux normal. Il en est de même pour les opérations de déglacage de trottoirs, d'épandage d'abrasifs et de dégel de puisards si les salariés qui effectuent normalement ce travail sont affectés à l'opération de transport de neige.

Formation: le plus élevé de 10 % du salaire normal de la classe qui correspond à la formation ou 10 % de la classe d'emploi du salarié qui donne la formation

Chef d'équipe: 5 % du taux horaire pour chaque heure où le salarié a cette responsabilité

• Allocations

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

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

Souliers, bottes, chapeaux et vêtements de sécurité: fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

Lunettes de sécurité de prescription: 1 paire/2 ans — sauf lorsqu'un besoin de remplacement est démontré

Couvre-tout: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

14 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
3 ans	3 sem.	Taux normal
6 ans	4 sem.	Taux normal
8 ans	4 sem. et 1 jour	Taux normal
9 ans	4 sem. et 2 jours	Taux normal
11 ans	4 sem. et 3 jours	Taux normal
13 ans	4 sem. et 4 jours	Taux normal
15 ans	5 sem.	Taux normal
17 ans	5 sem. et 1 jour	Taux normal
19 ans	5 sem. et 2 jours	Taux normal
21 ans	5 sem. et 3 jours	Taux normal
23 ans	5 sem. et 4 jours	Taux normal
25 ans	6 sem.	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à des absences d'une durée maximale de 3 heures payées/rencontre d'un professionnel de la santé.

La salariée a droit à une prolongation maximale de 12 mois sans solde de son congé de maternité.

2. Congé de naissance

Le salarié a droit à 5 jours payés, consécutifs ou non, dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence à la suite d'une naissance.

3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié a droit à 5 jours payés, consécutifs ou non, dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence à la suite d'une adoption.

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté 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.

La salariée ou le salarié a droit à une prolongation maximale de 12 mois sans solde de son congé parental.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

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

Indemnités

– Salarié: 55 000 \$

– Conjoint: 10 000 \$

– Enfant: 5 000 \$/enfant, pour autant qu'il réponde aux exigences prévues dans la police d'assurance

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 10 jours de congé de maladie, non cumulatifs d'année en année.

Les jours non utilisés au 31 décembre de l'année sont payés à 50 % du salaire normal à cette date.

N. B. — Cependant, le salarié qui a encore à son crédit, au 31 décembre de l'année, des jours de congé de maladie et qui ne désire pas qu'ils lui soient payés peut, sur demande écrite, les accumuler en banque, jusqu'à un total de 45 jours. Toutefois, ces jours accumulés ne seront payés qu'au départ définitif du salarié, et ce, au taux normal à la date de son départ.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime: payée entièrement par l'employeur

LONGUE DURÉE

Prime: payée entièrement par le salarié

4. Assurance maladie

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

Frais assurés: remboursement à 90 % des médicaments d'ordonnance

N. B. — (Le salarié qui prend sa retraite avant l'âge de 65 ans continue de bénéficier du remboursement des médicaments, jusqu'à cet âge [R].) Pour le salarié retraité avant le 21 janvier 2007 ou à cette date, l'employeur s'engage à contribuer au paiement de sa prime annuelle à la Régie de l'assurance maladie du Québec, selon la couverture qu'il avait au 21 janvier 2007, soit individuelle, de couple, monoparentale ou familiale. Pour le salarié retraité après le 21 janvier 2007 ou ceux qui prendront leur retraite dans le futur, l'employeur s'engage à contribuer au paiement de leur prime annuelle à la Régie de l'assurance maladie du Québec, selon le plan de couverture, soit individuelle, de couple, monoparentale ou familiale en vigueur au moment de la prise de leur retraite. La contribution de l'employeur pour les retraités est établie selon le tableau suivant:

Ancienneté	Contribution
29 ans ou moins	25 %
30 à 34 ans	50 %
35 ans ou plus	75 %

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur s'engage à ne jamais contribuer pour un montant moindre que celui du salarié et à maintenir sa contribution actuelle, qui est de 10 %.

15

La Ville de Drummondville et Le Syndicat des employés municipaux cols bleus de Drummondville — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (76) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 7 ; hommes : 118
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** cols bleus
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014
- **Date de signature :** 27 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Arénas

40 heures/sem., selon l'horaire annuel de base préparé par l'employeur — (homme d'entretien) man?uvre au Centre Marcel-Dionne et à l'Olympia Yvan-Cournoyer

Usine de traitement de l'eau

12 heures/jour, moyenne de 40 heures/sem. — opérateur 40 heures/sem., selon un horaire flexible qui comporte 2 jours de congé/7 jours — préposé à l'entretien préventif et [N] préposé à l'instrumentation et au contrôle, opérateur de relève de l'usine de traitement de l'eau et opérateur aux piscines publiques et relève

Usine de traitement des eaux usées

Moyenne de 40 heures/sem. — opérateur en épuration des eaux usées et [N] préposé à l'entretien préventif

Brigadier scolaire

15 heures/sem.

(Opérateur aux piscines publiques et homme d'utilité à l'hôtel de ville

40 heures/sem., selon un horaire flexible qui comporte 2 jours de congé/7 jours [R])

• Salaires

1. Journalier

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 14,21 \$ (13,90 \$)	/heure 14,53 \$	/heure 14,89 \$
Après 5 ans	20,30 \$ (19,85 \$)	20,75 \$	21,27 \$

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

/heure	/heure
15,26 \$	15,64 \$
21,80 \$	22,35 \$

2. Manœuvre spécialisé et autres fonctions, 23 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 15,69 \$ (15,35 \$)	/heure 16,04 \$	/heure 16,44 \$
Après 5 ans	22,41 \$ (21,92 \$)	22,92 \$	23,49 \$

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

/heure	/heure
16,85 \$	17,28 \$
24,08 \$	24,68 \$

3. Préposé à l'entretien préventif, préposé aux aqueducs et égouts et préposé à l'instrumentation et au contrôle

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 19,72 \$ (19,30 \$)	/heure 20,16 \$	/heure 20,67 \$
Après 5 ans	28,17 \$ (27,55 \$)	28,80 \$	29,52 \$

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

/heure	/heure
21,18 \$	21,71 \$
30,26 \$	31,02 \$

Augmentation générale

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

2,25 %	2,25 %	2,50 %	2,50 %
--------	--------	--------	--------

1^{er} janv. 2014

2,50 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 1^{er} janvier 2010 au 27 octobre 2010. La somme lui est versée dans les 30 jours qui suivent le 27 octobre 2010.

• Primes

Horaire particulier : 15 % du taux horaire normal du salarié — pour les heures travaillées en dehors de son horaire normal ou planifié

Opération de transport de neige : 25 % du taux horaire normal du salarié

Signaleur à pied devant la souffleuse : 5 % du taux horaire du salarié

Responsabilité : 5 % du taux horaire normal — salarié responsable d'une équipe

Paie de service : le salarié a droit à l'équivalent d'une journée de salaire/5 années de service cumulées au 31 décembre, jusqu'à un maximum de 5 jours. La somme est versée avec la 1^{re} paie de décembre au salarié alors en fonction.

• Allocations

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

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

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

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/2 ans — sauf lorsqu'un besoin de remplacement est démontré

Outils personnels

300 \$/année — plombier et électricien

500 \$/année — (mécanicien) mécanicien-soudeur

• Jours fériés payés

14 jours/année

N. B. — Le brigadier scolaire a droit à 6 jours/année ainsi qu'à tous les jours de congé scolaire pendant la période de Noël et du Nouvel An et à toutes les journées de congé pédagogique prévues au calendrier scolaire.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(10 jours) 2 sem.	4,0 %
3 ans	(15 jours) 3 sem.	6,0 %
6 ans	(20 jours) 4 sem.	8,0 %
8 ans	(21 jours) 4 sem. et 1 jour	8,4 %
9 ans	(22 jours) 4 sem. et 2 jours	8,8 %
11 ans	(23 jours) 4 sem. et 3 jours	9,2 %
13 ans	(24 jours) 4 sem. et 4 jours	9,6 %
15 ans	(25 jours) 5 sem.	10,0 %
17 ans	(26 jours) 5 sem. et 1 jour	10,4 %
19 ans	(27 jours) 5 sem. et 2 jours	10,8 %
21 ans	(28 jours) 5 sem. et 3 jours	11,2 %
23 ans	(29 jours) 5 sem. et 4 jours	11,6 %
25 ans	(30 jours) 6 sem.	12,0 %

• Droits parentaux

Les droits parentaux dont bénéficie le brigadier scolaire sont ceux prévus à la Loi sur les normes du travail.

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

Le salarié a droit à 5 jours payés, consécutifs ou non, dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence, à la suite d'une naissance.

3. Congé de paternité

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines continues. Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de l'accouchement.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié a droit à 5 jours payés, consécutifs ou non, dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence, à la suite d'une adoption.

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté 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

Assurance groupe

1. Assurance vie

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

Indemnités

– Salarié : 55 000 \$

– Conjoint : 10 000 \$

– Enfant : 5 000 \$/enfant, pour autant qu'il réponde aux exigences prévues dans la police d'assurance

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 10 jours de congé de maladie, non cumulatifs d'une année à l'autre.

Les jours non utilisés au 31 décembre de l'année sont monnayés à raison de 50 % du salaire normal à cette date.

N. B. — Cependant, le salarié qui a encore à son crédit, au 31 décembre de l'année, des jours de congé de maladie et qui ne désire pas qu'ils lui soient payés peut, sur demande écrite, les accumuler en banque, jusqu'à un total de (30) 35 jours. Toutefois, ces jours accumulés ne seront payés qu'au départ définitif du salarié, et ce, au taux normal à la date du départ.

D'autre part, le salarié qui, au 1^{er} janvier 2005, occupait un poste de brigadier dans le secteur de Saint-Charles-de-Drummond a droit à 5 jours de congé de maladie, non cumulatifs. Les jours non utilisés au 31 décembre lui sont monnayés à raison de 50 % de son salaire normal à cette date.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par le salarié

4. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments d'ordonnance

N. B. — (Le salarié qui prend sa retraite avant l'âge de 65 ans continue de bénéficier du remboursement des médicaments jusqu'à cet âge. La prime est alors assumée à 25 % par l'employeur et à 75 % par le salarié.) Pour le salarié retraité le 21 janvier 2007 ou avant, l'employeur s'engage à contribuer au paiement de sa prime annuelle à la Régie de l'assurance maladie du Québec, selon la couverture qu'il avait au 21 janvier 2007, soit individuelle, de couple, monoparentale ou familiale. Pour le salarié retraité après le 12 janvier 2007 ou ceux qui prendront leur retraite dans le futur, l'employeur s'engage à contribuer au paiement de leur prime annuelle à la Régie de l'assurance maladie du Québec, selon le plan de couverture, soit individuelle, de couple, monoparentale ou familiale, en vigueur au moment de la prise de leur retraite.

4. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur s'engage à ne jamais contribuer pour un montant moindre que celui du salarié et à maintenir sa contribution actuelle, qui est de 10 %.

16

**La Ville de Longueuil
et
Les Syndicats regroupés des employés municipaux
SREM du Syndicat canadien de la fonction publique
SCFP, section locale 306 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (900) 989
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 709; hommes: 280
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** bureau, technique, professionnel et brigadiers scolaires
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 23 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 33,75 heures/sem. ou 40 heures/sem.

Agent de bureau Centre culturel Jacques Ferron Culture, loisir et vie communautaire; commis général de bureau Greenfield Park Culture, loisir et vie communautaire et commis général de bureau Saisie des constats d'infraction Services juridiques
5 jours/sem., 25 heures/sem.

Commis général de bureau, Centre culturel Jacques-Ferron Culture, loisir et vie communautaire
2 jours/sem., 12 heures/sem.

Dactylo-caissier Culture, loisir et vie communautaire
10 ou 28 heures/sem., selon les besoins du service

Secrétaire Culture, loisir et vie communautaire; commis à la réservation St-Hubert Culture, loisir et vie communautaire
3 jours/sem., 20,25 heures/sem.

Chargé d'administration Travaux publics
5 jours/sem., 37,50 heures/sem.

Brigadier scolaire
20 heures/sem., selon les besoins du service

• Salaires

1. Téléphoniste¹, dactylo-caissier² et brigadier scolaire³

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	15,07 \$ (15,77 \$ ¹) (15,12 \$ ²) (17,67 \$ ³)	15,37 \$	15,68 \$	15,99 \$
Éch. 8	19,82 \$ (18,89 \$ ¹) (18,06 \$ ²) (17,67 \$ ³)	20,22 \$	20,62 \$	21,03 \$
	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015		
	/heure	/heure		
	16,31 \$	16,64 \$		
	21,45 \$	21,88 \$		

2. Chargé de projet en génie¹ et chef de section du soutien technique²

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	33,15 \$ (28,02 \$ ¹) (26,49 \$ ²)	33,81 \$	34,49 \$	35,18 \$
Éch. 8	43,62 \$ (34,32 \$ ¹) (32,46 \$ ²)	44,49 \$	45,38 \$	46,29 \$
	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015		
	/heure	/heure		
	35,88 \$	36,60 \$		
	47,22 \$	48,16 \$		

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
2,5 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %
1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015		
2,0 %	2,0 %		

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 23 septembre 2010 ainsi que le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2007 et la succession du salarié décédé depuis le 1^{er} janvier 2007 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2007 au 2 octobre 2010. La somme leur est payée dans les 60 jours qui suivent le 23 septembre 2010, pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 3 juillet 2010, et dans les 60 jours qui suivent le 3 octobre 2010, pour la période du 4 juillet 2010 au 2 octobre 2010.

Le brigadier scolaire en emploi le 23 septembre 2010 qui a travaillé au moins 100 heures depuis le 1^{er} janvier 2006 ainsi que le brigadier scolaire qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2006 et la succession du brigadier scolaire décédé depuis le 1^{er} janvier 2006 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées ou travaillées du 1^{er} janvier 2006 au 2 octobre 2010. La somme leur est payée dans les 60 jours qui suivent le 23 septembre 2010, pour la période du 1^{er} janvier 2006 au 3 juillet 2010, et dans les 60 jours qui suivent le 3 octobre 2010, pour la période du 4 juillet 2010 au 2 octobre 2010.

- **Indemnité de vie chère** **[N]**

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

Mode de calcul

2013

Si la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2012 à décembre 2012 par rapport à celle pour la période de janvier 2011 à décembre 2011 dépasse 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

2014 et 2015

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

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 1^{er} janvier 2013, 1^{er} janvier 2014 et 1^{er} janvier 2015 respectivement.

• Primes

Quart: (0,85 \$/heure) 4 % du salaire normal — salarié dont la journée de travail débute avant 8 h 30 ou après (12 h) 16 h 30 du lundi au vendredi

Samedi ou dimanche **[N]**: 5 % du salaire normal

Horaire en rotation **[N]**: 4 % du salaire normal en tout temps — salarié assujéti à un horaire en rotation qui occupe les fonctions de chef d'équipe, de préposé aux télécommunications ou de préposé au traitement des données

Disponibilité: (10 %) 15 % du salaire normal quotidien pour chaque journée de mise en disponibilité — salarié en disponibilité pour dépannage, remplacement, soutien ou assistance technique

Chef d'équipe de groupe: taux de la classe supérieure suivante

Boni d'ancienneté

Années de service	Congés
5 ans	0,6 jour
10 ans	1,2 jour
15 ans	1,8 jour
20 ans	2,4 jours
25 ans	3,0 jours
30 ans	3,6 jours
35 ans	4,2 jours

N. B. — Le boni d'ancienneté s'applique aux salariés du Vieux-Longueuil et sera aboli à compter du 1^{er} janvier 2012.

• Allocations

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

• Jours fériés payés

15 jours/année

• Congés mobiles

1^{er} janv. 2011 1^{er} janv. 2012 1^{er} 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 de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, la Ville consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant et après la date prévue 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.

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

Lorsqu'il y a un 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 au certificat médical, qui atteste le danger et indique la date prévue de l'accouchement.

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

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.

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

2. Congé de naissance

3 jours payés et 3 sans solde.

3. Congé de paternité

Au plus, 5 semaines continues sans solde.

Le salarié a droit, pour chacune des semaines où il reçoit des prestations de paternité, à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire brut et la prestation de paternité du Régime québécois d'assurance parentale.

Le salarié qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical, qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité de la durée indiquée au certificat médical.

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 sans solde d'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour l'assurance vie de base et l'assurance décès et mutilation par accident; payée dans une proportion de 82 % par l'employeur pour l'assurance maladie et les soins dentaires; payée entièrement par le salarié pour l'assurance salaire de longue durée et l'assurance vie facultative.

1. Congés de maladie

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

Le salarié n'est pas rémunéré pour le 1^{er} jour d'absence.

Les jours non utilisés sont payés le 15 décembre de l'année courante.

Le salarié qui a épuisé sa banque de congés de maladie de 5 jours bénéficie, si nécessaire, d'une 6^e journée d'absence payée pour maladie, non remboursable en fin d'année si non utilisée.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

17

**La Ville de Sherbrooke
et
Le Syndicat des pompiers du Québec, section locale
de Sherbrooke FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (165) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 4; hommes: 176
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** pompiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2009
- **Date de signature:** 22 décembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
Moyenne de 42 heures/sem.
Salarié du Bureau de la prévention
75 heures/9 ou 10 jours

• Salaires

1. Pompier, 152 salariés

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
Min.	/sem. 661,83 \$ (645,62 \$)	/sem. 681,76 \$	/sem. 702,30 \$
Max.	1 151,00 \$ (1 122,82 \$)	1 185,68 \$	1 221,40 \$

2. Officier, lieutenant et lieutenant-inspecteur

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
	/sem. 1 266,10 \$ (1 235,10 \$)	/sem. 1 304,24 \$	/sem. 1 343,53 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
	2,0 %	2,5 %	2,5 %

N. B. – En plus de l'augmentation générale, il y a un rattrapage de 0,5 %/année.

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 22 décembre 2010 ainsi que le salarié décédé ou à la retraite depuis le 1^{er} janvier 2007 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures normales payées dans la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2009.

• Primes

Ancienneté

Années de service	Montant		
	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
Après 5 ans	(57,98 \$) 59,14 \$	60,62 \$	62,13 \$
Après 10 ans	(115,96 \$) 118,28 \$	121,24 \$	124,27 \$
Après 15 ans	(173,94 \$) 177,42 \$	181,85 \$	186,40 \$
Après 20 ans	(231,92 \$) 236,56 \$	242,47 \$	248,53 \$
Après 25 ans	(289,90 \$) 295,70 \$	303,09 \$	310,67 \$

Les années de service sont calculées le 1^{er} (mai) janvier de chaque année et la prime est payée vers le 15 décembre de chaque année.

Incendie en dehors des limites: 6 \$/heure salarié qui doit intervenir en dehors des limites du territoire de la ville de Sherbrooke

7 \$/heure – officier qui doit intervenir en dehors des limites du territoire de la ville de Sherbrooke

Disponibilité	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
(50 \$) 55 \$/mois	60 \$	65 \$ – pompier à temps partiel
(100 \$) 110 \$/mois	120 \$	130 \$ – lieutenant à temps partiel

Travail entre le 24 décembre et le 2 janvier: taux normal majoré de (50 %) 100 % salarié permanent désigné pour être obligatoirement en devoir ou rappelé au travail

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

Le 1^{er} juin de chaque année, 1 jour supplémentaire est payé au taux normal moyen. Ce jour férié ne peut être utilisé en heures.

14 jours/année – salarié du Bureau de la prévention et pompier-mécanicien

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
3 ans	3 sem.	Taux normal
7 ans	4 sem.	Taux normal
11 ans	4 sem. + 1 jour	Taux normal
14 ans	4 sem. + 2 jours	Taux normal
15 ans (N)	5 sem.	Taux normal
(16 ans)	4 sem. + 3 jours	Taux normal (R)
(17 ans)	4 sem. + 4 jours	Taux normal (R)
19 ans	5 sem. + 1 jour	Taux normal
21 ans (N)	5 sem. + 2 jours	Taux normal
23 ans (N)	5 sem. + 3 jours	Taux normal
25 ans	6 sem.	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines à compter de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, qu'elle peut répartir à son gré avant et après.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

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

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

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

2. Congé de naissance

2 jours payés.

3. Congé d'adoption

2 jours payés.

La salariée ou le salarié qui est admissible à des prestations d'assurance parentale bénéficie d'un congé d'une durée maximale de 17 semaines.

La salariée ou le salarié qui a cumulé 20 semaines au service de la Ville a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance parentale, à la différence entre les prestations qu'elle reçoit et 93 % de son salaire brut normal.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 54 semaines. Ce congé doit être pris immédiatement à la suite du congé d'adoption ou du congé parental.

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur pour le régime de base et à 50 % pour décès ou mutilation accidentelle

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Prestation : 75 % du salaire normal, jusqu'à concurrence des 4 premières semaines d'absence

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

3. Assurance maladie

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

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

18

La Corporation des chercheurs et chercheuses du CRCHUL et Le Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche œuvrant au CHUL (SPPROC)

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (184) 197
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 130; hommes : 67
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2015

- **Date de signature:** 10 décembre 2010

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

Temps partiel

Variable

- **Salaires**

1. Professionnel de la recherche, catégorie 1, 133 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
	/année	/année	/année
Éch. 1	33 745 \$ (33 411 \$)	34 083 \$	34 594 \$
Éch. 21	55 398 \$ (52 108 \$)	55 952 \$	56 791 \$

1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	/année	/année
	35 199 \$	36 079 \$
	57 785 \$	59 230 \$

2. Professionnel de la recherche, catégorie 2

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
	/année	/année	/année
Éch. 1	35 671 \$ (34 452 \$)	36 028 \$	36 568 \$
Éch. 21	61 667 \$ (59 558 \$)	62 283 \$	63 217 \$

1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	/année	/année
	37 208 \$	38 138 \$
	64 324 \$	65 932 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
1 %	1 %	1,5 %	1,75 %

1^{er} avril 2014

2,5 %

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 1^{er} avril 2010 et qui l'est toujours le 10 décembre 2010 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} avril 2010 et le 10 décembre 2010.

N. B. Pour le salarié concerné, l'application de l'augmentation du nombre d'échelons à la catégorie 1, échelons 20 et 21, est rétroactive au 1^{er} juillet 2010.

- **Allocations**

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

Sarrau: fourni et entretenu par l'employeur lorsque c'est requis

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés mobiles** 

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité.

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

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

La salariée peut s'absenter pour des visites ou des examens liés à sa grossesse effectués par un professionnel de la santé ou une sage-femme et attestés par un certificat médical ou un rapport écrit.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP, MAIS ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI – RAE

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit, pour chacune des semaines du délai de carence, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines consécutives.

4. Congé d'adoption

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

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

5. Congé parental

La salariée ou le salarié bénéficie d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues qui commence au moment de son choix et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

7 jours/année

2. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP.

19

**Héma-Québec (Saint-Laurent)
et
Le Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec
SPI-CSQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (149) 137
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 131; hommes : 6
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** infirmier

- **Échéance de la convention précédente :** 14 juillet 2008
- **Échéance de la présente convention :** 22 septembre 2015
- **Date de signature :** 22 septembre 2010

• Durée de la semaine normale de travail

Collectes mobiles

70 heures/2 sem., maximum planifié de 42 heures/sem.

Globule centre des donneurs de sang et Globule équipe volante

105 heures/3 sem., maximum planifié de 42 heures/sem.

Enquêtes et études de dons antérieurs

7 heures/jour, 35 heures/sem.

• Salaires

1. Infirmier, 137 salariés

	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	21,41 \$ (20,99 \$)	21,52 \$	21,68 \$
Éch. 12	31,89 \$ (31,26 \$)	32,04 \$	32,28 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril. 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
2 %	0,5 %	0,75 %

N. B. — L'échelle salariale qui est appliquée à compter du 22 septembre 2010 est augmentée du pourcentage général d'augmentation égal à celui décrété ou négocié entre la Fédération de la santé du Québec et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. Dans le cas d'une augmentation de l'échelle salariale ou d'un ajustement, ces modifications sont applicables aux mêmes dates que celles du secteur de la santé et des services sociaux.

• Primes

Entraînement : (11,76 \$) 12,23 \$/jour — salarié qui, à la demande de l'employeur, agit à titre d'instructeur ou de moniteur dans l'entraînement d'un autre salarié. Cette prime est également applicable lorsque l'instructeur est libéré pour préparer de la formation ou faire le suivi de dossiers relatifs à de la formation.

Responsabilité d'un coordonnateur de collecte : (24,92 \$) 25,47 \$/jour

N. B. — Au 1^{er} janvier de chaque année, ces primes sont majorées d'un pourcentage égal à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation au Canada (IPC) entre les mois d'octobre des 2 années précédentes.

Responsabilité à l'aphérèse \square : 0,75 \$/heure — salarié affecté à l'un ou l'autre des services Globule centre des donneurs de sang, à la condition d'en avoir la compétence.

Ancienneté : majoration de l'échelle de salaire de 5 \$/sem. — salarié qui a 10 ans ou plus d'ancienneté

Fin de semaine : 4 % du taux de salaire horaire — salarié devant travailler un samedi ou un dimanche à taux simple

• Allocations

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

Vêtements personnels: l'employeur s'engage à indemniser tout salarié à la suite de la détérioration ou du vol de ses vêtements personnels, lorsque cette détérioration ou ce vol survient à l'occasion de son travail.

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours*	Taux normal
15 ans	25 jours**	Taux normal
20 ans	30 jours***	Taux normal

* À raison de 1 2/3 jour/mois de service.

** À raison de 2 1/12 jours/mois de service.

*** À raison de 2 1/2 jours/mois de service.

N. B. — Le salarié régulier en disponibilité et à temps partiel reçoit, à titre de rémunération, 2 % du salaire normal pour chaque semaine de congé annuel à laquelle il a droit.

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité de 20 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement, qui comprend le jour de l'accouchement.

Dans le cas d'une interruption de grossesse ou lorsque la salariée accouche d'un enfant mort-né à compter de la 20^e semaine de grossesse, elle a également droit à ce congé.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant le sont alors à la mère qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial pour des rencontres liées à la grossesse avec un professionnel de la santé.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité.

La salariée a également droit à 1 jour payé à l'occasion du baptême ou de l'enregistrement de son enfant.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a le droit de recevoir, pendant ce congé, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit du RQAP.

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité, salaire, et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 93 % de son salaire de base.

- 2. Congé de naissance**

5 jours payés.

- 3. Congé de paternité**

Au plus, 5 semaines continues.

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

Le salarié qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de paternité a le droit de recevoir, pendant ce congé, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit du RQAP.

Le total des montants reçus par le salarié pendant son congé de paternité, en prestations du RQAP, indemnité, salaire, et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 93 % de son salaire de base.

- 4. Congé d'adoption**

5 jours payés.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

Le congé débute à compter de la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou la semaine où la salariée ou le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. La salariée ou le salarié peut transformer son congé d'adoption sans solde à temps plein en un congé partiel sans solde à partir du moment où elle ou il ne reçoit plus d'indemnités du RQAP reliées à ce congé.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de 52 semaines en prolongation de son congé d'adoption. La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde supplémentaire, ou qui était déjà en congé d'adoption ou en congé parental sans solde à temps partiel, a droit à un congé partiel sans solde de 52 semaines.

SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé d'adoption a le droit de recevoir, au cours des 5 premières semaines du congé d'adoption, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit du RQAP.

Le total des montants reçus par la salariée ou le salarié pendant son congé d'adoption, en prestations du RQAP, indemnité, salaire, et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 93 % de son salaire de base.

- 5. Congé parental**

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues à la suite de son congé de maternité ou de paternité. Ce congé se termine au plus tard 72 semaines après la naissance de l'enfant. La salariée ou le salarié peut transformer son congé parental sans solde à temps complet en un congé partiel sans solde à partir du moment où elle ou il ne reçoit plus d'indemnités du RQAP reliées à ce congé.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de 52 semaines en prolongation de son congé parental. La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde supplémentaire, ou qui était en congé d'adoption ou parental sans solde à temps partiel, a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

L'employeur fait le nécessaire pour introduire un nouveau régime d'assurance maladie monoparental au 1^{er} janvier 2011.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à (7 jours) 56 heures de congé de maladie par année.

Les 5 premières journées constituent une période de carence. Après cette période, le salarié a droit à des prestations d'assurance salaire équivalant à 80 % de son salaire pendant une période de 15 semaines.

Les heures non utilisées sont payées à la 2^e paie de chaque année au taux de 150 % pour le salarié à temps complet.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur verse 8,63 % du salaire du salarié, et le salarié, 6 % de son salaire, à moins qu'une évaluation actuarielle ne conclue au besoin d'augmenter la contribution au régime, auquel cas la part attribuable du salarié ne peut excéder 7 % de son salaire.

20

**Laboratoire Technicolor du Canada inc. (Mirabel)
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4537 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (160) 148
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 100; femmes : 48
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2015
- **Date de signature :** 17 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

Horaire de 12 heures sur un horaire continental
80 heures/période de paie

Horaire de 12 heures sur un horaire split
36 heures/sem.

• Salaires

1. Emballage, tirage et autres fonctions, 108 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 0	16,05 \$ (15,58 \$)	16,45 \$	16,78 \$	17,03 \$
Éch. 5	23,53 \$ (22,84 \$)	24,11 \$	24,60 \$	24,96 \$

1^{er} janv. 2015

/heure
17,20 \$
25,21 \$

2. Machiniste, électromécanicien et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 0	21,27 \$ (20,65 \$)	21,80 \$	22,24 \$	22,57 \$
Éch. 7	31,52 \$ (30,60 \$)	32,31 \$	32,95 \$	33,45 \$

1^{er} janv. 2015

/heure
22,80 \$
33,78 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
3 %	2,5 %	2,0 %	1,5 %

1^{er} janv. 2015

1,0 %

Montant forfaitaire

Le salarié en emploi le 11 novembre 2010 reçoit, en janvier 2011, un montant forfaitaire selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant forfaitaire
Embauché en 2009	150 \$
Embauché en 2008	300 \$
Embauché en 2007	450 \$
Embauché en 2006	600 \$
Embauché en 2005	750 \$
Embauché en 2004	900 \$
Embauché en 2003	1 050 \$
Embauché en 2002	1 200 \$
Embauché en 2001	1 350 \$

• Primes

Disponibilité : 30 \$/jour — salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte d'être disponible en dehors des heures de travail pour répondre aux appels de dépannage

Technicien du bâtiment : 16 \$/quart de travail de 8 heures

Formateur : 2 \$/heure

HORAIRE DE 8 HEURES

Soir : 1,25 \$/heure — début entre 15 h et 16 h, et fin entre 23 h 30 et 0 h 30

Nuit : 1,50 \$/heure — début entre 23 h et 24 h, et fin entre 7 h 30 et 8 h 30

HORAIRE DE 12 HEURES

Nuit: 1,50 \$/heure — début entre 23 h et 24 h, et fin entre 7 h 30 et 8 h 30

Soir: 1,25 \$/heure — salarié du service de l'emballage à partir de 15 h 30, sauf le salarié qui travaille de 7 h à 19 h

• Allocations

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

Bottes de sécurité: fournies par l'employeur 1 fois/année lorsque c'est requis et remplacées au besoin

Lunettes de sécurité: fournies par l'employeur 1 fois/année lorsque c'est requis et remplacées au besoin

Équipement volé ou endommagé: l'employeur remplace à ses frais les outils et équipements endommagés ou volés.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives. Le congé doit débuter au plus tôt la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement. La répartition du congé de maternité peut être autre si la salariée présente un certificat médical qui atteste la nécessité de s'absenter du travail avant le moment prévu.

S'il y a une interruption de grossesse postérieure à la 19^e semaine de grossesse, la salariée a également droit à ce congé. Toutefois, elle ne recevra pas l'indemnité supplémentaire du Régime québécois d'assurance parentale RQAP ni celle du Régime de l'assurance-emploi RAE.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Lorsqu'une interruption de grossesse, naturelle ou provoquée légalement, survient avant le début de la 19^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

La salariée peut aller passer des examens médicaux relativement à sa grossesse sans perte de salaire.

La salariée a droit à une prolongation d'un an de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

du RQAP; pour chacune des semaines qui suivent, elle a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RAE ET NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, elle a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de son congé de maternité.

2. Congé de naissance

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

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

3. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

4. Congé d'adoption

10 jours, dont les 3 premiers sont payés si la salariée ou le salarié a 60 jours de service.

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

De plus, la salariée ou le salarié a le droit de prolonger son congé d'adoption avec un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, le salarié a droit à 48 heures d'absence pour maladie ou pour une obligation familiale.

(La compensation pour ces heures d'absence lui est payée à l'avance à la 1^{re} paie de l'année suivante.) (Lors d'une absence pour une de ces raisons, le salarié ne reçoit aucune autre forme d'indemnité pour l'année en cours.) Le paiement se fait au moment de la prise de cette journée. Si le salarié s'absente après avoir épuisé sa banque de congés de maladie, son absence est traitée comme un congé sans solde.

Les jours non utilisés sont payés ou cumulés dans la banque de temps, au choix du salarié **N**.

Le salarié qui ne s'est pas absenté au terme de l'année en cours reçoit, à la 1^{re} paie de l'année qui suit, une prime d'assiduité équivalant à 24 heures, multipliée par son salaire de base. Le salarié qui s'est absenté un maximum de 24 heures pendant l'année en cours reçoit, à la 1^{re} paie de l'année qui suit, l'équivalent de 12 heures, multiplié par son salaire de base.

2. Régime de retraite

Les parties conviennent de maintenir un REER collectif.

Cotisation : l'employeur verse une cotisation égale à celle du salarié, jusqu'à concurrence de 4 %.

N. B. — Le salarié peut augmenter sa cotisation jusqu'au maximum prévu par la loi.

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.