

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 crédits65

Les ententes négociées

Résumés de certaines conventions collectives récentes, répartis par secteur d'activité et signées ces derniers mois par des unités de négociation de 50 salariés ou plus (2011-03-29).

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
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE			
Ressources Cadiscor inc. (Amos) Mine Géant Dormant	Le syndicat des Métallos, section locale 4796 – FTQ	1	6
ALIMENTS			
Avicomax inc. (Drummondville)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FAT-COI-CTC-TUAC Canada, section locale 1991-P – FTQ	2	7
Blue Water Seafoods inc. (Lachine)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Water Seafoods – CSN	3	8
BOISSONS			
Sleeman Unibroue inc. (Chambly)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sleeman Unibroue – CSN	4	9
BOIS			
Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scieries, secteur Comtois (Lebel-sur-Quévillon)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057-32 – FTQ	5	10
Tembec Industries inc., groupe des produits forestiers, division fabrication SPÉ, Est du Canada, usine Abitibi-Ouest, La Sarre, usine de sciage et de rabotage	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 – FTQ	6	11

Employeurs	Syndicats	N°	Page
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Élopak Canada inc. (Saint-Léonard)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	7	13
Industries Ling inc. (Warwick)	L'Association du personnel des Industries Ling	8	14
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Datamark Systems inc. (LaSalle)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 – FTQ	9	15
FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Groupe Canam inc. (Saint-Gédéon de Beauce)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 – FTQ	10	16
La Compagnie A. & D. Prévost inc. (Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 – FTQ	11	18
Ouellet Canada inc. (L'Islet)	Le syndicat des Métallos, section locale 9450 – FTQ	12	20
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
Siemens Canada limitée (Drummondville)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 244 – FTQ	13	21
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Groupe Permacon (Anjou) une compagnie Oldcastle	Le syndicat des Métallos, section locale 7625-98 – FTQ	14	22
Holcim Canada inc., division de Joliette	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 177 – FTQ	15	24
Les Matériaux de construction Oldcastle Canada inc. (Montréal)	La Fraternité indépendante des travailleurs industriels – FTQ	16	25
O-I Canada corp., usine de Montréal	Le syndicat des Métallos, section locale 206G – FTQ	17	26
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
EXFO inc. (Québec)	L'Association des employés d'Exfo ingénierie Électro-Optique inc.	18	28
CONSTRUCTION			
Société des Entreprises Innues d'Ékuanitshit inc.	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	19	29
TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE			
Le Réseau de transport de Longueuil	Le Syndicat des employés d'entretien de la Société de transport de la Rive-Sud de Montréal – CSN	20	30

Employeurs	Syndicats	N°	Page
COMMERCE DE DÉTAIL			
Aliments, boissons, médicaments et tabac			
3093-9920 Québec inc. (Jonquière) Métro P.E. Prix	Le Syndicat des employés-es du Marché Métro P.E. Prix – CSN	21	32
Marché Lambert & Frères inc. (Saint-Basile-le-Grand)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	22	33
Marché St-Joseph 9001-4986 Québec inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	23	34
Métro Plus Marché Port-Royal inc. (Bécancour)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 – FTQ	24	36
AUTRES COMMERCE DE DÉTAIL			
Réno-Dépôt inc. (LaSalle)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	25	37
Rona L'Entrepôt Mascouche 9164-0037 Québec inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	26	39
INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES			
Croix Bleue, Medavie inc. (Montréal)	Le Syndicat des salariés-ées profession- nelles et de bureau, section locale 574 – FTQ	27	40
SERVICES AUX ENTREPRISES			
La Société de gestion du réseau informati- que des commissions scolaires (Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publi- que, section locale 3005 – FTQ	28	41
Unimarketing inc. (Chicoutimi)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Unimarketing – CSN	29	44
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Gatineau	L'Association des pompiers et pompières de Gatineau	30	45
La Ville de Laval	Le Syndicat des employés de bureau en service technique et professionnel de Laval, section locale 1113, SCFP – FTQ	31	47
La Ville de Sainte-Julie	Le Syndicat canadien de la fonction publi- que, section locale 1690 – FTQ	32	49
La Ville de Saint-Eustach	Le Syndicat canadien de la fonction publi- que, section locale 1619 – FTQ	33	51
La Ville de Shawinigan	Le Syndicat des cols blancs de la Ville de Shawinigan – CSN	34	54
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
Bibliothèque et Archives nationales du Québec	Le Syndicat des professionnelles et profes- sionnels du gouvernement du Québec	35	55
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Centre La Traversée (Montréal)	Le Syndicat des salariés de résidences sans but lucratif de la région de Montréal – CSD	36	57

Employeurs	Syndicats	N°	Page
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Delta Hotels No. 22 limited partnership, Hôtel Delta Québec	Le Syndicat des employés-es de l'Hôtel Delta Québec – CSN	37	58
Hôtel Plaza (Québec)	Teamsters du Québec, section locale 1999 – FTQ	38	60
Le Château Bonne Entente inc. (Sainte-Foy)	L'Union des employés(es) de la restauration Le syndicat des Métallos, section locale 9400 – FTQ	39	61
AUTRES SERVICES			
Les Entreprises de Stoneham inc. (Québec)	Le Syndicat des employés-es de la station de ski de Stoneham – CSN	40	64
NOTES TECHNIQUES			65

Ressources Cadiscor inc. (Amos)
Mine Géant Dormant
 et
Le syndicat des Métallos, section locale 4796 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** mines, carrières et puits de pétrole
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (110) 95
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 95
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 juillet 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 juillet 2014
- **Date de signature:** 9 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8, 10 ou 12 heures /jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier à l'entretien et journalier à l'usine de traitement

1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011	1 ^{er} août 2012	1 ^{er} août 2013
/heure 21,29 \$ (19,82 \$ ¹) (20,88 \$ ²)	/heure 21,72 \$	/heure 22,15 \$	/heure 22,60 \$

¹ Journalier à l'entretien

² Journalier à l'usine de traitement

2. Mineur de galerie 2e classe, préposé à la plate-forme et autres fonctions, 60 salariés

1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011	1 ^{er} août 2012	1 ^{er} août 2013
/heure 25,73 \$ (25,22 \$)	/heure 26,24 \$	/heure 26,77 \$	/heure 27,30 \$

3. Guide-électricien et guide-mécanicien

1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011	1 ^{er} août 2012	1 ^{er} août 2013
/heure 28,59 \$ (27,78 \$)	/heure 29,16 \$	/heure 29,75 \$	/heure 30,34 \$

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

Il existe un programme de prime à la productivité.

Augmentation générale

1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011	1 ^{er} août 2012	1 ^{er} août 2013
2 %	2 %	2 %	2 %

- **Primes**

Nuit: 0,60 \$/heure travaillée — de 19 h à 7 h

Samedi: 50 % du taux horaire normal du salarié

Dimanche: 50 % du taux horaire normal du salarié

Disponibilité

4 heures au taux horaire normal — salarié qui, à la demande de l'employeur, doit être de garde ou muni d'un téléavertisseur le samedi, le dimanche et les jours fériés

Montant qui équivaut à 1,6 heure au taux horaire normal — salarié qui, à la demande de l'employeur, doit être de garde ou muni d'un téléavertisseur toute autre journée ouvrable

Travail sous terre: le salarié de métier qui travaille sous terre reçoit une prime de rendement, selon les modalités prévues.

- **Allocations**

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

Lunettes de sécurité de prescription: maximum de 120 \$/année, sur présentation de la facture

Vêtements

200 \$/année — salarié qui a cumulé 1 an de service continu au 1^{er} janvier

16 \$/mois travaillé — autres salariés

Outils personnels: remplacement en cas de bris ou de perte

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

3 jours/année

N. B. — Le salarié permanent a droit à 1 congé pour assiduité/6 mois consécutifs sans absence. Le salarié peut accumuler 2 jours. Toute autre journée supplémentaire pour assiduité est payée au taux horaire normal du salarié.

- **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 31 mai a droit à une paie supplémentaire équivalant à 10 % de son indemnité de congé payé pour chacune des semaines de vacances prises durant cette période.

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnités

— Salarié: 45 000 \$

— Mort accidentelle ou perte d'un membre: 45 000 \$

— Conjoint: 8 000 \$

— Enfant: 4 000 \$

En cas de décès du salarié, l'assurance verse au conjoint un revenu mensuel de 50 % du salaire, maximum de 17 500 \$/année, pendant 2 ans.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : maximum de 900 \$/sem., pour une période maximale de 17 semaines

Début : 1^{er} jour, pour accident; 8^e jour, pour maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire de base mensuel, maximum de 4 000 \$/mois pour une durée maximale de 24 mois, jusqu'à la retraite ou l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'hospitalisation, de chiropraticien, du coût des médicaments et de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et de prévention, de restauration et de chirurgie; 50 % pour prothèses, ponts et couronnes; 50 % pour soins d'orthodontie, maximum à vie de 1 500 \$/personne assurée et ses personnes à charge; remboursement des frais, maximum total de 1 700 \$/année/personne assurée et ses personnes à charge

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement pour lunettes ou verres de contact, (150 \$) 250 \$/2 ans/salarié et personnes à charge

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

2

Avicomax inc. (Drummondville)
et
L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FAT-COITC-TUAC Canada, section locale 1991-P FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (50) 127
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 28; hommes : 99
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2010
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2016
- **Date de signature :** 25 août 2010

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

• Salaires

1. Production – magasinier, 55 salariés

1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
/heure 14,70 \$ (13,70 \$)	/heure 15,05 \$	/heure 15,40 \$	/heure 15,75 \$

1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} nov. 2015
/heure 15,90 \$	/heure 16,05 \$	/heure 16,20 \$	/heure 16,35 \$

2. Mécanicien avec certificat de qualification

1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
/heure 21,54 \$ (20,54 \$)	/heure 21,94 \$	/heure 22,13 \$	/heure 22,53 \$

1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} nov. 2015
/heure 22,92 \$	/heure 23,07 \$	/heure 23,22 \$

N. B. – Le salarié reçoit, à l'embauche, 80 % du taux normal de sa classification, 85 % après 720 heures travaillées, 90 % après 12 mois de service, 95 % après 24 mois de service et 100 % après 36 mois de service.

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
1 \$/heure	Variable	Variable	Variable

1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} nov. 2014*	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} nov. 2015
Variable	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure

* Augmentation pour la classification de production – magasinier ainsi que la classification d'accrocheur-expéditeur-saigneur seulement.

Rétroactivité

Le salarié a droit, au 2 mai 2010, à 20 \$/sem. pour le quart de jour et à 15 \$/sem. pour le quart de soir.

• Primes

Autre horaire : 0,50 \$/heure – salarié qui travaille sur un horaire autre que celui de jour

Formation [N] : 0,25 \$/heure salarié qui donne de la formation à un autre salarié

• Allocations

Bottes de caoutchouc : fournies et remplacées au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

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

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

• Jours fériés payés

(9) 10 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
10 mois	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(12) 11 ans	4 sem.	8 %

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

2. 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 que pendant 2 jours sans solde.

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par le salarié

3

Blue Water Seafoods inc. (Lachine) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Water Seafoods CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 127
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 64; hommes : 63
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 novembre 2009
- **Échéance de la présente convention :** 15 novembre 2013
- **Date de signature :** 6 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général, 60 salariés

6 juill. 2010	16 nov. 2010	16 nov. 2011	16 nov. 2012
/heure 18,80 \$ (18,43 \$)	/heure 19,17 \$	/heure 19,65 \$	/heure 20,14 \$

2. Électromécanicien

6 juill. 2010	16 nov. 2010	16 nov. 2011	16 nov. 2012
/heure 23,05 \$ (22,60 \$)	/heure 24,53 \$	/heure 25,14 \$	/heure 25,77 \$

N. B. – Le nouveau salarié reçoit 1,30 \$ de moins que le taux de sa classification pendant sa période d'essai.

Augmentation générale

6 juill. 2010	16 nov. 2010	16 nov. 2011	16 nov. 2012
2 %	2 %*	2,5 %	2,5 %

* Sauf pour l'électromécanicien.

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 6 juillet 2010 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 16 novembre 2009 au 6 juillet 2010. Cette rétroactivité est payée dans les 15 jours qui suivent le 6 juillet 2010.

• Primes

Après-midi : (0,55 \$) 0,60 \$/heure

Nuit : (0,75 \$) 0,85 \$/heure

Chef d'équipe : (0,45 \$/heure) salaire de 20 \$/heure

6 juill. 2010	16 nov. 2010	16 nov. 2011	16 nov. 2012
20,40 \$	20,81 \$	21,33 \$	21,86 \$

• Allocations

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

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

Lunettes de sécurité avec prescription : 1 paire/3 ans

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

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

• 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.

Lorsqu'un danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'elle ne présente un certificat médical indiquant une prolongation.

2. Congé de naissance

2 jours payés.

3. Congé de paternité

Maximum de 5 semaines continues sans solde qui débutent au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminent au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur; à compter du 16 novembre 2010, elle sera payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié.

1. Assurance vie

Indemnités

- Salarié: 30 000 \$
- Conjoint: 6 000 \$
- Enfant: 2 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire hebdomadaire normal, jusqu'au maximum versé par l'assurance-emploi, pour une période maximale de 17 semaines

Début: 1^{er} jour, pour accident ou hospitalisation; 4^e jour, pour maladie

LONGUE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire hebdomadaire normal, pour une période maximale de 2 ans

Début: à compter de la 18^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 100 % des frais pour soins médicaux majeurs, sans franchise, pour le salarié et sa famille, maximum de 10 000 \$/assuré, sauf pour les médicaments qui sont remboursés à 90 % sans maximum; frais paramédicaux, incluant physiothérapeute et psychologue, maximum de 500 \$/année/personne assurée; 100 % du coût d'une chambre semi-privée

4. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement à 80 % des soins de base, préventifs et de restauration, incluant la périodontie et l'endodontie; 80 % pour les réparations, une nouvelle base et le regarnissage de prothèses existantes; 80 % pour les prothèses amovibles et les ponts; maximum de 2 000 \$/année/personne assurée. Les frais sont également limités au barème de l'année courante de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec.

5. Soins oculaires **N**

Frais assurés: remboursement à 100 % pour les lunettes de prescription, les lentilles cornéennes et les chirurgies oculaires au laser; maximum de 200 \$/24 mois

6. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié qui a terminé sa période d'essai contribuent respectivement pour (0,40 \$) 0,50 \$/heure normale travaillée dans un REER collectif Bâtirente.

4

Sleeman Unibroue inc. (Chambly)

et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sleeman Unibroue — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (63) 95
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 36; hommes: 59
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2012
- **Date de signature:** 27 août 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

Horaire de fin de semaine

2 jours/sem., 34 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier et **N** relève de journalier

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 14,08 \$ (13,67 \$)	/heure 14,50 \$	/heure 14,94 \$
Après 15 mois	15,87 \$ (15,41 \$)	16,35 \$	16,84 \$

2. Brasseur, clarificateur et autres fonctions, 17 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Début	/heure 19,84 \$ (18,34 \$)	/heure 20,44 \$	/heure 21,05 \$
Après 15 mois	22,56 \$ (20,85 \$)	23,24 \$	23,94 \$

3. Électricien et mécanicien

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

/heure	/heure	/heure
29,21 \$	30,09 \$	30,99 \$
(28,36 \$)		

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

Augmentation générale

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

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

Rétroactivité

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

• Primes

Soir: (0,95 \$) 1,10 \$/heure

Nuit: (1,20 \$) 1,35 \$/heure

Chef d'équipe: (1,15 \$) 1,30 \$/heure

Formateur **[N]**: 1,30 \$/heure

Garde: 1 heure au taux de salaire normal/8 heures de garde

N. B. — Si le quart de garde est de moins de 8 heures, la prime est payée au prorata des heures de garde.

Bonus des fêtes

En 2010, le salarié permanent ou en période d'essai en emploi le 15 décembre 2010 a droit à un bonus de 1 000 \$ versé au prorata des semaines travaillées au cours de l'année.

En 2011, le salarié permanent ou en période d'essai en emploi le 15 décembre 2011 a droit à un bonus de 1 000 \$ versé au prorata des semaines travaillées au cours de l'année.

En 2012, le salarié permanent ou en période d'essai en emploi le 15 décembre 2012 a droit à un bonus de 1 000 \$ versé au prorata des semaines travaillées au cours de l'année.

• Allocations

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

Bottes et souliers de sécurité: maximum de 200 \$/année — salarié permanent

N. B. — L'employeur peut autoriser l'achat d'une paire de chaussures supplémentaire lorsque leur usure est due à la nature du poste occupé par le salarié.

Lunettes de sécurité de prescription: 1 paire/2 ans

Outils: maximum de 500 \$/année — salarié de la maintenance pour le remplacement des outils brisés ou perdus, ou pour l'achat d'un modèle d'outil amélioré

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congé mobile **[N]**

1 jour/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur

1. Congés de maladie

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

Le solde des heures non utilisées dans l'année est payé au taux de salaire normal vers le 15 janvier de l'année qui suit.

2. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 90 % des médicaments par l'assureur et à 10 % par le salarié avec la formule CAPS

3. Soins oculaires

Frais assurés: après une franchise payée par le salarié, remboursement de 300 \$/24 mois pour des lunettes

4. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié permanent contribuent respectivement pour un montant maximum de 6 % du salaire normal du salarié.

Le salarié qui contribue depuis 5 ans consécutifs voit ce pourcentage augmenter à 7 % **[N]**.

5

Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scieries, secteur Comtois (Lebel-sur-Quévillon) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057-32 FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (110) 90

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 10; hommes: 80

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2015
- **Date de signature :** 8 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier

30 août 2010 1^{er} févr. 2013 1^{er} févr. 2014

/heure	/heure	/heure
18,98 \$ (19,98 \$)	19,17 \$	19,46 \$

2. Mécanicien d'entretien A et électricien A, 11 salariés

30 août 2010 1^{er} févr. 2013 1^{er} févr. 2014

/heure	/heure	/heure
26,01 \$ (27,01 \$)	26,27 \$	26,66 \$

3. Chef affûteur

30 août 2010 1^{er} févr. 2013 1^{er} févr. 2014

/heure	/heure	/heure
27,46 \$ (28,46 \$)	27,73 \$	28,15 \$

N. B. – Il existe un régime de prime de rendement.

Augmentation générale

30 août 2010 1^{er} févr. 2013 1^{er} févr. 2014

-1 \$/heure	1 %	1,5 %
-------------	-----	-------

- **Primes**

Soir : 0,30 \$/heure

Nuit : 0,45 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure – superviseur remplaçant

- **Allocations**

Vêtements de travail : l'employeur fournit les habits de pluie, les salopettes et les habits d'hiver

Assurance-incendie outils : fournie par l'employeur au salarié qui entrepose ses outils dans les locaux de l'employeur

- **Jours fériés payés**

10 jours/année – salarié permanent ou qui a 60 jours de service continu

- **Congés mobiles**

2 jours/année salarié qui a travaillé l'équivalent d'au moins 4 mois au cours de l'année qui précède

1 jour/4 mois de travail, maximum de 2 jours/année salarié qui devient permanent après le 1^{er} janvier

Les jours non utilisés sont payés sur la dernière paie de l'année en cours.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

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

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.

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

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

- **Avantages sociaux**

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

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

2. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par le salarié

3. Assurance maladie

Prime : payée entièrement par l'employeur

4. Soins dentaires

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

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Cotisation : le salarié y contribue pour 5 % de son salaire.

6

Tembec Industries inc., groupe des produits forestiers, division fabrication SPÉ, Est du Canada, usine Abitibi-Ouest, La Sarre, usine de sciage et de rabotage et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 120

- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 120

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2014
- **Date de signature:** 30 août 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
8,5 heures/jour, 42,5 heures/sem.

Chaufferie et séchoir

5 jours/sem., moyenne de 43 heures/sem.

Horaire de 3 quarts de travail

5 jours/sem., 37,50 heures/sem. payées pour (42,5) 40 heures

Maintenance, horaire de fin de semaine

(34) 36 heures/sem. payées pour 42 heures

• Salaires

1. Nettoyeur, journalier et autres fonctions

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 20,75 \$ (20,75 \$)	/heure 20,96 \$	/heure 21,27 \$

2. Opérateur d'écorceuse et autres fonctions, 50 salariés

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 22,15 \$ (22,15 \$)	/heure 22,37 \$	/heure 22,71 \$

3. Électricien classe A et autres fonctions

1 ^{er} mai 2010	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 24,77 \$ (24,77 \$)	/heure 25,02 \$	/heure 25,39 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
1 %	1,5 %

• Primes

Soir [N]: 0,25 \$/heure

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

Chef opérateur à la chaufferie et aux séchoirs: 0,63 \$/heure

Électricien: 0,40 \$/heure

Électricien A2: 1,10 \$/heure

Électricien A2 responsable de service: 2,10 \$/heure

(Machiniste responsable [R])

(Réparation de courroies [R])

(Horaire O du mercredi au samedi [R])

• Allocations

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

Bottes de sécurité: (130 \$) 160 \$/année — général

1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
165 \$/année	170 \$/année	175 \$/année

(345 \$) 350 \$/année — maintenance

1^{er} mai 2011 1^{er} mai 2012 1^{er} mai 2013

355 \$/année 360 \$/année 365 \$/année

(275 \$) 280 \$/année — cour et chaufferie

1^{er} mai 2011 1^{er} mai 2012 1^{er} mai 2013

285 \$/année 290 \$/année 295 \$/année

(180 \$) 185 \$/année — nettoyeur

1^{er} mai 2011 1^{er} mai 2012 1^{er} mai 2013

190 \$/année 195 \$/année 200 \$/année

Uniformes: 200 \$/année — maintenance et soudeur

50 \$/année — opérateur de chargeuse sur rails et de tronçonneuse, opérateur de tronçonneuse et classeur de billes, homme de cour et homme à tout faire

100 \$/année — chaufferie et séchoirs

Outils: 250 \$/année — salarié des horaires A, B, C, D, E, F, G, K, L, M, N, S, T et chef opérateur à la chaufferie et aux séchoirs, pour le remplacement et la perte d'outils

Assurance contre l'incendie et le vol — outils: l'employeur paie entièrement le coût de la prime pour les outils personnels, après une franchise de 25 \$ — mécanicien d'entretien, *millwright*, soudeur à l'entretien et machiniste

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

N. B. — Les congés mobiles sont abolis à compter du 1^{er} janvier 2011.

• Congés annuels payés

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

• 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 30 jours de service continu.

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnités

- Salarié : 2 fois le salaire annuel, maximum de 100 000 \$
- Mort accidentelle : double indemnité
- Conjoint : 10 000 \$
- Enfant : 5 000 \$

N. B. — Une assurance vie facultative est offerte par tranches de 1 000 \$, jusqu'à concurrence de la couverture de base, et la prime est payée entièrement par le salarié.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 66,66 % du salaire hebdomadaire, jusqu'à concurrence de 66,67 % du maximum de la rémunération assurable établie par le Régime d'assurance-emploi, pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, pour accident, hospitalisation et chirurgie d'un jour; 8^e jour, pour maladie

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par le salarié

Prestation : 60 % du salaire mensuel, jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois non intégré à la Régie des rentes du Québec, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût des prescriptions après une franchise de 25 \$/année/salarié; honoraires de chiropraticien 20 \$/visite, maximum de 20 visites/année

4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base et à 50 % des frais de dentiers, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année civile/personne assurée, après une franchise annuelle de 25 \$/personne et de 50 \$/famille; les frais admissibles sont remboursés selon le barème applicable, soit l'année courante moins 2 ans, et le guide des soins bucco-dentaires de l'Association des chirurgiens-dentistes de la province de Québec

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % d'un examen optique /2 ans/personne/famille

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur participe à un régime de retraite pour le salarié qui le désire, pour un montant qui équivaut à 5 % de son salaire total.

À compter du 30 août 2010, le nouveau salarié qui a terminé sa période d'essai peut participer au régime de retraite selon le tableau suivant :

Âge + années de service	Cotisation maximale de l'employeur
Moins de 30 ans	2 %
30 ans à 44 ans	3 %
45 ans à 59 ans	4 %
60 ans ou plus	5 %

7

Élopak Canada inc. (Saint-Léonard)
et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 FTQ. Secteur d'activité de l'employeur : industries manufacturières – papier et produits en papier

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (76) 170
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femme : 1; hommes : 169
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 8 février 2010
- **Échéance de la présente convention :** 8 février 2013
- **Date de signature :** 23 août 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Horaire de 6 jours
6 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 40 heures
Horaire de 7 jours
7 jours/sem., moyenne de 42 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Journalier*, 40 salariés
1^{er} janv. 2010
/heure
15,50 \$
(15,50 \$)
 2. Opérateur de presse KCM, niveau 2
1^{er} janv. 2010
/heure
31,38 \$
(30,76 \$)**Augmentation générale**

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

* Aucune augmentation n'est prévue en 2010 pour cette classification.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2010 au 23 août 2010.

• Primes

Nuit: 0,85 \$/heure ^{1^{er} janv. 2011}
1 \$/heure

Chef d'équipe: (0,50 \$) 2 \$/heure

• Allocations

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

Bottines de sécurité: 115 \$/année salarié qui a terminé sa période d'essai

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

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

• 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.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur

8

Industries Ling inc. (Warwick)
et
L'Association du personnel des Industries Ling

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – papier et produits en papier
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (320) 328
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 10 %; hommes: 90 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 30 mai 2010

• **Échéance de la présente convention:** 30 mai 2015

• **Date de signature:** 23 juin 2010

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

• Salaires

1. Journalier

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012
/heure 15,73 \$ (15,50 \$)	/heure 16,05 \$	/heure 16,29 \$

2. Impression (à l'alimenteur), découpage (à l'alimenteur) et autres fonctions, 110 salariés

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012
/heure 21,02 \$ (20,71 \$)	/heure 21,44 \$	/heure 21,76 \$

3. 1^{er} opérateur impression et opérateur de presse flexo

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012
/heure 27,41 \$ (27,00 \$)	/heure 27,95 \$	/heure 28,37 \$

N. B. — L'augmentation générale maximale est de 1,50 \$/heure/période.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2010	1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012
1,5 %	2 %	1,5 %

Montant forfaitaire

Le 1^{er} juin 2010, le salarié a droit à un montant forfaitaire qui équivaut à 0,5 % de son salaire normal de base en 2009.

• Primes

Soir: 0,90 \$/heure

Nuit: 1,10 \$/heure

Rotation: 0,50 \$/heure

Non-arrêt des machines: 1,10 \$/heure lorsque les machines demeurent en marche sur l'heure des repas et des pauses et lorsqu'elles fonctionnent avec des effectifs réduits

(Assiduité [R])

• Allocations

Souliers de sécurité: payés par l'employeur salarié qui a 1 an de service et qui a travaillé au moins 90 jours du 1^{er} septembre de l'année qui précède au 31 août de l'année en cours

(Vêtements de travail [R])

(Équipement de sécurité [R])

(Lunettes de sécurité [R])

• Jours fériés payés

13 jours/année

De plus, le salarié qui a 20 ans de service a droit à 1 jour de congé payé pour son anniversaire.

• Congés annuels payés

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

*La 6^e semaine est uniquement monnayable.

• Congés mobiles

À partir du 1^{er} juin 2010, le salarié qui a 1 an de service a droit à 1 congé mobile, 2 à partir du 1^{er} mai 2011.

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

1 jour payé.

Le salarié a droit à un congé d'une semaine lors de la naissance d'un enfant, 2 semaines s'il s'agit de jumeaux ou 3 semaines dans le cas de triplets.

2. Congé d'adoption

Le salarié a droit à un congé d'une semaine lors de l'adoption d'un enfant, 2 semaines s'il s'agit de jumeaux ou 3 semaines dans le cas de triplets.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

9

Datamark Systems inc. (LaSalle)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (145) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 30; hommes: 120
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2014
- **Date de signature:** 1^{er} juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge, aide général et autres fonctions

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
/heure 13,99 \$ (13,85 \$)	/heure 14,20 \$	/heure 14,41 \$	/heure 14,70 \$

2. Assembleur, mécanicien et autres fonctions, 50 salariés

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
/heure 24,62 \$ (24,38 \$)	/heure 24,99 \$	/heure 25,37 \$	/heure 25,88 \$

3. Presses formules d'affaires 6 couleurs ou plus, presse flexo 6 couleurs ou plus et autres fonctions

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
/heure 27,32 \$ (27,05 \$)	/heure 27,73 \$	/heure 28,15 \$	/heure 28,71 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
1 %	1,5 %	1,5 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées au taux normal et à celui des heures supplémentaires du 30 avril 2010 au 1^{er} juillet 2010. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 1^{er} juillet 2010.

• Primes

Soir: (0,90 \$) 1 \$/heure

Nuit: (1,20 \$) 1,30 \$/heure

Formation: 10 % du salaire normal

Chef d'équipe: 10 % du salaire normal

• Allocations

Chaussures de sécurité: 100 \$/année ou 200 \$/2 ans

30 avril 2012

110 \$/année ou 220 \$/2 ans

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

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

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• 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 de paternité

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

4. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur, avec une seule modification, soit le remboursement des médicaments à 80 %, maximum annuel de 954,36 \$.

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

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie un pourcentage égal à celui du salarié, jusqu'à un maximum de (3 %) 4 % du salaire du salarié s'il a moins de 10 ans d'ancienneté et de (4 %) 5 % s'il en a plus de 10.

10

**Groupe Canam inc. (Saint-Gédéon de Beauce)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — fabrication de produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 82
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 2 ; hommes : 80
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2015
- **Date de signature :** 8 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Équipe de soir
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.
Équipe de nuit
6 ou 8 heures/jour, 32 heures/sem. payées pour 40 heures

Fin de semaine

3 jours/sem., 32 heures/sem. payées pour 40 heures

Garage – 4^e équipe

5 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 40 heures

• Salaires

1. Ouvrier à l'entretien ménager

	7 sept. 2009	6 sept. 2010	5 sept. 2011	3 sept. 2012
Min.	/heure 12,93 \$ (12,43 \$)	/heure 13,25 \$	/heure 13,58 \$	/heure 13,92 \$
Max.	17,54 \$ (17,04 \$)	17,98 \$	18,43 \$	18,89 \$

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

/heure	/heure
14,27 \$	14,67 \$
19,36 \$	19,90 \$

2. Mécanicien, mécanicien-soudeur et autres fonctions, 32 salariés

	7 sept. 2009	6 sept. 2010	5 sept. 2011	3 sept. 2012
Min.	/heure 14,68 \$ (14,31 \$)	/heure 15,05 \$	/heure 15,43 \$	/heure 15,82 \$
Max.	23,66 \$ (23,06 \$)	24,25 \$	24,86 \$	25,48 \$

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

/heure	/heure
16,22 \$	16,67 \$
26,12 \$	26,85 \$

3. Technicien – Automation

	7 sept. 2009	6 sept. 2010	5 sept. 2011	3 sept. 2012
Min.	/heure 16,10 \$ (15,69 \$)	/heure 16,50 \$	/heure 16,91 \$	/heure 17,33 \$
Max.	25,09 \$ (24,45 \$)	25,72 \$	26,36 \$	27,02 \$

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

/heure	/heure
17,76 \$	18,26 \$
27,70 \$	28,48 \$

Augmentation générale

7 sept. 2009	6 sept. 2010	5 sept. 2011	3 sept. 2012	2 sept. 2013
2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

1^{er} sept. 2014
2,8 %

OUVRIER À L'ENTRETIEN MÉNAGER

7 sept. 2009

0,50 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} septembre 2009 au 8 juillet 2010. Le total lui est versé le plus tôt possible après le 8 juillet 2010.

• Primes

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

Nuit : 0,60 \$/heure

Fin de semaine : 0,75 \$/heure

7^e équipe : (0,45 \$) 0,50 \$/heure

Remplacement du contremaître ou du chef d'équipe:
1 \$/heure — sauf pour le responsable de l'entretien

Assiduité: le salarié admissible a droit à une prime d'assiduité en fonction du nombre de semaines travaillées, selon le tableau suivant:

Heures d'absence*	Nombre d'heures** payées		
	A	B	C
0	24	18	12
De 0 h 01 à 10 h	16	12	8
De 10 h 01 à 20 h	8	6	4
20 h 01 ou plus	0	0	0

* Dans l'année civile concernée, excluant les absences pour activités syndicales, les congés de juré, les congés sociaux, les fêtes chômées et payées, les vacances et les absences pour appel comme pompier volontaire.

** Heures payées et non chômées dans l'année civile concernée.

A: salarié qui a travaillé 47 semaines ou plus dans l'année civile concernée.

B: salarié qui a travaillé entre 39 et 46 semaines dans l'année civile concernée.

C: salarié qui a travaillé entre 26 et 38 semaines dans l'année concernée.

Prime de cour: 0,50 \$/heure — mécanicien de remorque préposé à la cour

Entretien de fin de semaine: 0,75 \$/heure — responsable de l'entretien de fin de semaine

Responsabilité du magasin du garage: 0,75 \$/heure — magasinier du garage responsable du magasin

Permis de conduire classe 1 **N:** 0,50 \$/heure — salarié du garage

Participation/heures supplémentaires: 1 heure à taux normal/15 heures supplémentaires, maximum de 10 heures /année — salarié en emploi au moment du versement, soit à la dernière paie de janvier

Travail à l'extérieur: 1,50 \$/heure travaillée — salarié qui, dans le cadre de son travail, doit coucher à l'extérieur.

• Allocations

Vêtements de travail: habits d'hiver, sarraus et couvre-tout fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

Outils personnels: une prime est payée au salarié selon le nombre d'heures travaillées, excluant les heures supplémentaires.

Bottines de sécurité: 0,12 \$/heure travaillée
0,14 \$/heure travaillée — ouvrier-monteur
0,15 \$/heure travaillée — électricien, mécanicien, mécanicien-monteur, mécanicien de machinerie fixe, mécano, mécanicien-soudeur, ouvrier à l'entretien - ménage usine, mécanicien de remorque et mécanicien général
0,17 \$/heure travaillée — carrossier-débosselleur

• Jours fériés payés et congés mobiles

Ancienneté	Nombre de jours
Début	8 jours
1 an	9 jours
2 ans	10 jours
3 ans	11 jours
4 ans	8 jours + 4 congés mobiles

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
7 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	4 sem.	8,5 %
12 ans	4 sem.	9,5 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
30 ans	5 sem.	10,0 %

Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

• Avantages sociaux

Le régime d'assurance groupe est composé d'un régime de base et d'un régime facultatif.

RÉGIME DE BASE

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

N. B. — L'employeur peut augmenter le pourcentage de participation du salarié, jusqu'à un maximum de 40 %, en fonction du coût annuel du régime des salariés de production.

1. Assurance vie

Indemnités

— Salarié: 1 fois le salaire

— Décès et mutilation accidentels: 1 fois le salaire

— Conjoint: 5 000 \$

— Enfant: 2 500 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 16 heures/année de congé de maladie s'il a moins de 7 ans d'ancienneté, et ce, au prorata des jours travaillés au cours de l'année. Le prorata est calculé sur une moyenne totale de 1 840 heures effectivement travaillées.

Le salarié qui atteint 7 ans d'ancienneté au 31 décembre a droit à 32 heures/année, qui doivent être prises avec les congés de Noël et du jour de l'An, en compensation des congés de maladie. Les heures de compensation de congé de maladie sont payées au prorata des heures travaillées au salarié qui a travaillé moins de 920 heures au cours de l'année.

Le salarié peut conserver en banque les congés de maladie acquis au cours de l'année précédente pour se les faire payer au moment d'une absence justifiée par un certificat médical, au cours de l'année qui suit.

Les congés conservés, mais non utilisés sont payés avec la dernière paie de décembre suivant leur année d'acquisition.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 55 % du salaire, en fonction du maximum applicable de l'assurance-emploi, pour une durée maximale de 17 semaines

Début: 1^{er} jour, pour accident; 2^e semaine, pour maladie et hospitalisation

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire, en fonction du maximum applicable de l'assurance-emploi, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 75 % des premiers 2 500 \$ /année/famille et à 100 % par la suite des frais admissibles; remboursement à 75 % des honoraires de spécialistes, maximum de 22,50 \$/visite, maximum global de 450 \$ /année/personne, incluant l'acupuncture et la massothérapie; 450 \$/année/personne pour les soins psychologiques; remboursement à 75 % des frais pour appareils thérapeutiques et autres; remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée; remboursement à 100 % des frais pour les soins à l'hôpital et les soins externes en dehors du Canada en cas d'urgence

Les frais admissibles sont remboursés sans franchise.

5. Soins oculaires

Frais assurés : examen de la vue — maximum de 30 \$/24 mois/personne

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui du salarié, jusqu'à un maximum de 3 % de ses gains bruts au régime de rentes à cotisations définies de Groupe Canam inc. Toutefois, le salarié peut y ajouter une contribution volontaire.

RÉGIME FACULTATIF

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par le salarié

Indemnités

- Salarié : 1, 2 ou 3 fois le salaire
- Décès et mutilation accidentels : 1 à 10 unités de 10 000 \$
- Conjoint : 1 à 5 unités de 5 000 \$
- Enfant : 1 à 5 unités de 2 500 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par le salarié

COURTE DURÉE

Prestation : 15 % en supplément de son salaire, en fonction du maximum applicable de l'assurance-emploi

LONGUE DURÉE

Prestation : 10 % en supplément de son salaire, en fonction du maximum applicable de l'assurance-emploi

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 90 % des premiers 1 500 \$ /année/famille et à 100 % par la suite des frais admissibles; remboursement à 90 % des honoraires de spécialistes, maximum de 27 \$/visite, maximum global de 600 \$ /année/personne, incluant l'acupuncture et la massothérapie; maximum de 600 \$/année/personne pour les soins psychologiques; remboursement à 90 % des frais pour appareils thérapeutiques et autres.

Les frais admissibles sont remboursés sans franchise.

11

La Compagnie A. & D. Prévost inc. (Richelieu)
et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – fabrication de produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 116
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 2; hommes : 114
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2015
- **Date de signature :** 9 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

Salaires

1. Assistant général, 30 salariés

1^{er} févr. 2010

/heure
19,00 \$
(18,70 \$)

2. Mécanicien d'entretien classe A

1^{er} févr. 2010

/heure
23,69 \$
(23,39 \$)

N. B. Le nouveau salarié est embauché au taux du salaire minimum plus 1,00 \$ pour les 750 premières heures travaillées. Puis, au taux du salaire minimum s'ajoutent : 1,70 \$, jusqu'à 1 500 heures travaillées, 3,35 \$, jusqu'à 3 000 heures, et 5,35 \$, jusqu'à 5 000 heures. Par la suite, le salarié sera classé assistant général ou aide-monteur. Son taux horaire sera alors majoré selon ce qui est stipulé pour sa classification.

Le taux d'embauche pour un nouveau salarié ne s'applique pas dans le cas du chauffeur de camion, du mécanicien d'entretien ni du machiniste-programmeur.

Augmentation générale

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

0,30 \$/heure + IVC 0,25 \$/heure + IVC 0,25 \$/heure + IVC 0,25 \$/heure

1^{er} févr. 2014

0,25 \$/heure + IVC

Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2011 — janvier 2010
2012 — janvier 2011
2013 — janvier 2012
2014 — janvier 2013

Mode de calcul

2011

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de janvier 2011 par rapport à celui de janvier 2010 est payé à 50 %, jusqu'à un maximum de 1,50 %.

2012, 2013 et 2014

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

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré aux taux de salaire les 1^{er} février 2011, 1^{er} février 2012, 1^{er} février 2013 et 1^{er} février 2014 respectivement.

• Primes

Soir : (0,75 \$) 0,80 \$/heure

Nuit : (0,75 \$) 0,85 \$/heure

Chef d'équipe aux portes et fenêtres **[N]** : 1,60 \$/heure

Chef d'équipe : (1,20 \$) 1,25 \$/heure – autre qu'aux portes et fenêtres

Opération d'une scie électrique fixe : 1 \$/heure — affectation de plus de (3) 1 heure/sem.

Préparation : (0,25 \$) 0,35 \$/heure travaillée — salarié qui travaille aux opérations se rattachant à la préparation des produits de portes, fenêtres et murs-rideaux, pour une affectation de plus de (3) 1 heure/sem.

Métaux en feuilles : (0,25 \$) 0,30 \$/heure — salarié qui travaille aux opérations de cisaillement, de pliage et de pose de tiges filetées studs sur les panneaux d'aluminium, pour une affectation de plus de (3) 1 heure/sem.

Opération de soudure : 1 \$/heure — affectation de plus de (3) 1 heure/sem.*

* Quand il travaillera aux soudures de portes, le salarié recevra la prime pour toute la journée.

Travail à l'extérieur : 3,50 \$/heure — salarié qui effectue des réparations ou des installations à l'extérieur de l'usine

• Allocations

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

Bottines ou chaussures de sécurité : (95 \$) 120 \$/année maximum — salarié qui a terminé sa période d'essai

Le salarié qui exerce, pour la majorité de son temps, la tâche de chauffeur de camion ou de mécanicien d'entretien a droit à une 2^e allocation au même montant maximal.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	9,5 %
5 ans	3 sem.	11,5 %
10 ans	4 sem.	(13,5 %) 14,0 %
23 ans	5 sem.	(15,5 %) 16,5 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste le danger existant.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines.

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 la salariée ou le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

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

4. Congé parental

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

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée dans une proportion de 62 % par l'employeur et de 38 % par le salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : (l'employeur verse 0,50 \$/heure/salarié. De plus, pour tout salarié ayant cumulé plus de 5000 heures, l'employeur s'engage à verser un montant supplémentaire non cumulatif à son régime de retraite) l'employeur verse, pour chaque salarié qui a plus de 700 heures travaillées, un montant, à son régime de retraite, selon le tableau suivant :

2010 : 1,10 \$/heure
 2011 : 1,15 \$/heure
 2012 : 1,20 \$/heure
 2013 : 1,25 \$/heure
 2014 : 1,30 \$/heure

L'employeur convient de verser également dans un REER, au Fonds de solidarité ou à un autre régime au choix du salarié participant qui a atteint, au 31 décembre de chaque année, un minimum de 10 ans d'ancienneté, une contribution annuelle qui équivaut à celle souscrite par ce dernier, pour un maximum de 225 \$.

12

**Ouellet Canada inc. (L'Islet)
 et
 Le syndicat des Métallos, section locale 9450 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — fabrication de produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (119) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 30; hommes : 120
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014
- **Date de signature :** 16 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**

Équipe de jour
 39 heures/sem.

Équipe de soir
 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier, monteur de plinthes et préposé au service de peinture, 62 salariés

	5 juill. 2010	5 juill. 2011	5 juill. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	15,10 \$ (15,10 \$)	15,45 \$	15,85 \$
Après 2 ans	17,13 \$ (17,13 \$)	17,48 \$	17,88 \$
	5 juill. 2013	5 juill. 2014	
	/heure	/heure	
	16,25 \$	16,65 \$	
	18,28 \$	18,68 \$	

2. Ferblantier et journalier à l'entretien 1

	5 juill. 2010	5 juill. 2011	5 juill. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	20,52 \$ (20,19 \$)	20,87 \$	21,27 \$
Après 2 ans (Après 3 ans)	21,61 \$ (21,61 \$)	21,96 \$	22,36 \$
	5 juill. 2013	5 juill. 2014	
	/heure	/heure	
	21,67 \$	22,07 \$	
	22,76 \$	23,16 \$	

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

Augmentation générale

	5 juill. 2010	5 juill. 2011	5 juill. 2012	5 juill. 2013
Variable		0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

5 juill. 2014

0,40 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour les heures travaillées entre le 1^{er} janvier 2010 et le 16 juin 2010. La somme est versée dans les 45 jours qui suivent le 16 juin 2010.

• **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

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

Travail en recherche et développement : 2,15 \$/heure

Entretien électrique : 0,50 \$/heure — salarié titulaire d'une licence C en électricité hors construction

• **Allocations**

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

Bottes de sécurité

Maximum de (175 \$) 190 \$/année — salarié de la maintenance et de l'entretien

Maximum de (125 \$) 140 \$/année — autres salariés

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

De plus, le salarié qui a 20 ans d'ancienneté a droit à 1 jour /année lors de son anniversaire de naissance.

• **Congé mobile**

1^{er} janv. 2011

1 jour/année 2 jours/année

— salarié qui compte 6 mois de service

Le salarié qui a moins de 6 mois de service au 1^{er} janvier d'une année a droit, dès qu'il les a cumulés, à 1 jour de congé mobile. À compter du 1^{er} janvier 2011, le salarié qui a moins de 6 mois de service au 1^{er} janvier d'une année a droit, s'il cumule ses 6 mois de travail entre le 1^{er} janvier et le 30 juin, à 2 congés mobiles, et à 1 congé mobile s'il les cumule entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
		1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2014
1 an	2 sem.	4,0 %	4,5 %
2 ans	2 sem.	4,5 %	5,0 %
3 ans	2 sem.	5,5 %	6,0 %
4 ans	3 sem.	6,0 %	6,5 %
5 ans	3 sem.	6,5 %	7,0 %
8 ans	3 sem.	7,0 %	7,5 %
10 ans	4 sem.	8,0 %	8,5 %
13 ans	4 sem.	8,5 %	9,0 %
15 ans	4 sem.	9,5 %	10,0 %
20 ans	5 sem.	10,0 %	10,5 %
25 ans	5 sem.	11,0 %	11,5 %
30 ans	6 sem.	12,0 %	12,5 %
35 ans	6 sem.	13,0 %	13,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

3 jours payés et 2 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

3 jours payés et 2 jours sans solde.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnités

— Salarié : (20 000 \$) 30 000 \$

— Conjoint : 10 000 \$

— Enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par le salarié

3. Assurance maladie

Prime : payée entièrement par l'employeur

4. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes (175 \$) 250 \$/2 ans

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

13

Siemens Canada limitée (Drummondville)
et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 244 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – produits électriques et électroniques

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (260) 200

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 140; hommes : 60

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 13 février 2010

- **Échéance de la présente convention :** 13 février 2013

- **Date de signature :** 21 juillet 2010

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

Horaire de type 3/3

12 heures/jour, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Assembleur de disjoncteurs A

	21 juill. 2010	13 févr. 2011	12 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	14,05 \$ (13,74 \$)	14,40 \$	14,79 \$
Après 160 jours	16,07 \$ (15,72 \$)	16,47 \$	16,92 \$

2. Assembleur de panneaux A, 21 salariés

	21 juill. 2010	13 févr. 2011	12 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	15,36 \$ (15,05 \$)	15,71 \$	16,10 \$
Après 160 jours	17,57 \$ (17,22 \$)	17,97 \$	18,42 \$

3. Chef de groupe à l'entretien

	21 juill. 2010	13 févr. 2011	12 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	18,28 \$ (17,97 \$)	18,63 \$	19,02 \$
Après 160 jours	20,91 \$ (20,56 \$)	21,31 \$	21,76 \$

Augmentation générale*

21 juill. 2010 13 févr. 2011 12 févr. 2012

0,35 \$/heure 0,40 \$/heure 0,45 \$/heure

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 21 juillet 2010 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 14 février 2010 au 21 juillet 2010.

- **Primes**

Soir: 0,55 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit: 0,75 \$/heure — de 0 h à 8 h

Horaire de 12 heures: 0,75 \$/heure — de 20 h à 8 h

- **Allocations**

Équipement, appareils et vêtements de sécurité: fournis et remplacés par l'employeur, selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité: 1 paire/année et remplacées au besoin

Lunettes de sécurité de prescription: 1 paire/2 ans

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	2 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	6 %
7 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
12 ans	4 sem.	9 %
15 ans	4 sem.	10 %
20 ans	5 sem.	11 %
30 ans	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines.

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

- 4. Congé parental**

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

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

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

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

- 1. Soins dentaires**

Frais assurés: remboursement selon le guide des honoraires à l'usage du praticien général en vigueur l'année qui précède celle où les services sont rendus

- 2. Soins oculaires**

Frais assurés: examen de la vue 1 fois/12 mois

- 3. Régime de retraite**

L'employeur verse 50 \$/mois/salarié au Fonds de solidarité FTQ.

14

**Groupe Permacon (Anjou)
une compagnie Oldcastle
et**

Le syndicat des Métallos, section locale 7625-98 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits minéraux non métalliques

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (120) 110

- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 110

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2010

- **Échéance de la présente convention:** 28 février 2013

- **Date de signature:** 29 juillet 2010

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

- **Salaires**

1. Journalier

1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
/heure 21,73 \$ (21,51 \$)	/heure 21,94 \$	/heure 22,16 \$

2. Opérateur, 30 salariés

1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
/heure 22,90 \$ (22,34 \$)	/heure 23,47 \$	/heure 24,06 \$

3. Technicien en électrodynamique licence C

1^{er} mars 2010 1^{er} mars 2011 1^{er} mars 2012

/heure	/heure	/heure
31,63 \$ (30,62 \$)	32,43 \$	33,24 \$

N. B. – Le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, 2 \$/heure de moins que le taux de sa classification, 1 \$/heure de moins après sa période d'essai et le plein taux après 1 an.

Augmentation générale

1^{er} mars 2010 1^{er} mars 2011 1^{er} mars 2012

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

Journalier

1^{er} mars 2010 1^{er} mars 2011 1^{er} mars 2012

1 %	1 %	1 %
-----	-----	-----

Ajustement

Un ajustement de 0,25 \$/heure sur le taux horaire déjà majoré de 2010 sera accordé au mécanicien, à l'électricien industriel et au magasinier.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires ainsi qu'à celle du régime collectif pour la période du 1^{er} mars 2010 au 29 juillet 2010.

Montant forfaitaire

Le journalier et le salarié déplacé vers un poste de cette classification ont droit à un montant forfaitaire qui équivaut à 1,5 \$/heure travaillée en 2010, 2011 et 2012.

• **Primes**

	<u>1^{er} mars 2011</u>	<u>1^{er} mars 2012</u>
Soir: 0,70 \$/heure	0,75 \$/heure	0,80 \$/heure

	<u>1^{er} mars 2011</u>	<u>1^{er} mars 2012</u>
Nuit: 0,90 \$/heure	0,95 \$/heure	1 \$/heure

Facilitateur: 0,50 \$/heure journalier affecté à la réparation de palettes/quart de travail

Préposé à la tour et aux matières premières: 0,50 \$/heure salarié qui a comme tâche de planifier les matières premières

Formation: 1 \$/heure salarié qui fait la formation d'un autre salarié, selon un programme de formation

• **Allocations**

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis pour le salarié permanent, jusqu'à un maximum de 160 \$ avant taxes

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

Manteaux et pantalons d'hiver:

165 \$/3 ans vérificateur de barrières et conducteur de chariot élévateur permanents

165 \$/3 ans autres salariés, pour un manteau ou une veste d'hiver

Lunettes de sécurité de prescription: fournies par l'employeur lorsque c'est requis; l'employeur paie le coût d'un examen de la vue, 1 fois/2 ans.

Outils personnels: remplacés par l'employeur à la suite d'un incendie survenu sur la propriété de l'employeur ou lorsque brisés au travail mécanicien et électricien

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
9 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

N. B. Un salarié a la possibilité de cumuler des heures supplémentaires équivalant à un maximum de 120 heures normales de travail. Ces heures sont payées et prises uniquement en semaine complète de vacances, avec l'autorisation du superviseur.

Paie supplémentaire

Le salarié qui atteint 1 an, 5 ans, 10 ans, 15 ans, 20 ans, 25 ans ou plus d'ancienneté entre le 1^{er} mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante a droit à une indemnité de vacances supplémentaire. Celle-ci est égale à la différence entre le pourcentage de paie de vacances auquel il sera admissible au 1^{er} mai suivant, au prorata du nombre de mois complets entre la date où il a atteint cette ancienneté et le 1^{er} mai suivant.

Cette indemnité est versée au salarié au même moment que sa paie de vacances.

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

2 jours payés.

2. Congé parental

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde, pour la durée prévue par la Loi sur l'assurance-emploi.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté au 1^{er} mai a droit, au 1^{er} janvier qui précède, à 1 jour payable uniquement au moment d'une période d'invalidité de courte durée couverte par l'assurance-emploi. Par la suite, à compter du 3^e mois travaillé, il a droit à 0,5 jour/mois de travail. Les jours non utilisés au cours d'une année sont remboursés au moment du versement de la paie de vacances de l'année suivante.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour (25 \$) 28 \$/sem. /salarié au RRFS-FTQ, 31 \$/sem. à compter du 1^{er} mars 2011 et 34 \$/sem. à compter du 1^{er} mars 2012.

**Holcim Canada inc., division de Joliette
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier, section locale 177 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – produits minéraux non métalliques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 176
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 176
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 mai 2010
- **Échéance de la présente convention :** 28 mai 2015
- **Date de signature :** 6 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Horaire 6/3

Moyenne de 37,4 heures/sem.

**Opérateur au primaire, aide-opérateur au primaire,
chauffeur de camion lourd hors route, foreur-boutefeu
et opérateur de chargeuse sur pneus – carrière**

10 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

29 mai 2010	29 mai 2011	29 mai 2012	29 mai 2013	29 mai 2014
/heure 27,78 \$ (27,10 \$)	/heure 28,47 \$	/heure 29,18 \$	/heure 29,99 \$	/heure 30,89 \$

2. Mécanicien de maintenance – niveau 3, technicien en instrumentation et contrôle, et autres fonctions, 29 salariés

29 mai 2010	29 mai 2011	29 mai 2012	29 mai 2013	29 mai 2014
/heure 30,98 \$ (29,65 \$)	/heure 31,75 \$	/heure 32,54 \$	/heure 33,44 \$	/heure 34,44 \$

3. Mécanicien de maintenance – niveau 4

29 mai 2010	29 mai 2011	29 mai 2012	29 mai 2013	29 mai 2014
/heure 31,70 \$ (30,93 \$)	/heure 32,50 \$	/heure 33,31 \$	/heure 34,22 \$	/heure 35,25 \$

Augmentation générale

29 mai 2010	29 mai 2011	29 mai 2012	29 mai 2013	29 mai 2014
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,75 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 29 mai 2010 au 6 juillet 2010.

N. B. – Il existe un système de prime d'ancienneté, dont le montant est déterminé selon le nombre d'années au même poste.

• **Primes**

Soir : (1,40 \$) 1,50 \$/heure entre 16 h et 24 h

Nuit : (1,65 \$) 1,75 \$/heure entre 0 h et 8 h

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Électricien A2 : (1 \$) 1,50 \$/heure

(Soudeur haute pression [R])

• **Allocations**

Bottines ou souliers de sécurité : maximum de (150 \$) 180 \$/année

29 mai 2011 **29 mai 2012** **29 mai 2013**

190 \$/année 200 \$/année 210 \$/année

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

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

Outils personnels*

(170 \$) 190 \$/année – (soudeur, électricien, menuisier et technicien en instrumentation et contrôle) électricien, technicien en instrumentation et contrôle ainsi que menuisier (195 \$) 215 \$/année – (mécanicien et plombier) mécanicien de maintenance et mécanicien mobile

* À la suite de la fusion des métiers de mécanicien, de soudeur et de plombier en une unique fonction, l'employeur verse, au 30 juin 2010, un montant forfaitaire de 700 \$ à chaque salarié classifié comme mécanicien de maintenance, afin de leur permettre d'acquiescer les outils faisant l'objet d'une liste.

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
12 ans	4 sem.	9 % ou taux normal
(18) 17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
(30) 25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur, sauf pour l'assurance vie facultative qui est entièrement payée par le salarié

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnités

- Salarié : 1,5 fois le salaire annuel de base
- Mort et mutilation accidentelles : 1,5 fois le salaire annuel de base supplémentaire
- Conjoint : 10 000 \$
- Enfant : 6 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnités

- Salarié : par tranches de 5 000 \$, maximum de 50 000 \$
- Conjoint : maximum de 10 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire brut hebdomadaire, pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, pour accident, hospitalisation et chirurgie de court séjour; 4^e jour, pour maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel brut, jusqu'à un maximum de (3 500 \$) 4 000 \$/mois, jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des frais admissibles sans franchise; soins de physiothérapeute, chiropraticien, ostéopathe, pédicure ou podiatre, naturopathe, massothérapeute, acupuncteur et psychologue, jusqu'à un maximum de 450 \$/année/praticien; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : maintien de la couverture en vigueur, sans franchise; remboursement ne dépassant pas le montant maximal indiqué dans la nomenclature et les tarifs dentaires de la province de Québec, soit la tarification de l'année en cours; remboursement à 50 % des prothèses dentaires, jusqu'à un maximum de 1 200 \$/5 ans

5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes, verres de contact et autres frais admissibles, jusqu'à un maximum de 500 \$/2 ans; examen de la vue, maximum de (50 \$) 75 \$/2 ans

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse un montant équivalant à celui du salarié dans le REER - RPDB de Holcim Canada inc., division de Joliette. La contribution de l'employeur est de 5,5 % du salaire du salarié. À cette fin, ce dernier consent à verser une contribution minimale égale à celle de l'employeur dans le REER de son choix, soit le REER – HCA ou au Fonds de solidarité de la FTQ.

Les Matériaux de construction Oldcastle Canada inc. (Montréal) et La Fraternité indépendante des travailleurs industriels — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — produits minéraux non métalliques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (130) 135
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 3; hommes : 132
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 15 mars 2015
- **Date de signature :** 23 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

Salaires

1. Aide général

15 mars 2010	15 mars 2011	15 mars 2012	15 mars 2013	15 mars 2014
/heure 16,07 \$ (15,47 \$)	/heure 16,67 \$	/heure 17,32 \$	/heure 17,97 \$	/heure 18,62 \$

2. Coupeur de verre, 27 salariés

15 mars 2010	15 mars 2011	15 mars 2012	15 mars 2013	15 mars 2014
/heure 21,46 \$ (20,36 \$)	/heure 22,06 \$	/heure 22,71 \$	/heure 23,36 \$	/heure 24,01 \$

3. Électromécanicien N

15 mars 2010	15 mars 2011	15 mars 2012	15 mars 2013	15 mars 2014
/heure 30,15 \$	/heure 30,75 \$	/heure 31,40 \$	/heure 32,05 \$	/heure 32,70 \$

N. B. – Tout salarié* qui a travaillé moins de 1 750 heures a automatiquement la classification de nouveau salarié et reçoit le taux à l'embauche.

Après 1 750 heures, le salarié est automatiquement reconnu comme aide général et son taux horaire est ajusté en conséquence.

* Cependant, le taux à l'embauche pour le nouveau salarié dans l'industrie ne s'applique pas aux catégories d'emploi de chauffeur de camion, de mécanicien d'entretien ni d'électromécanicien.

Augmentation générale

15 mars 2010	15 mars 2011	15 mars 2012	15 mars 2013	15 mars 2014
0,60 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,65 \$/heure	0,65 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 15 mars 2010 au 23 septembre 2010.

• Primes

Soir: 0,75 \$/heure

Nuit: (0,80 \$) 1,05 \$/heure

Chef d'équipe: 1,05 \$/heure

Opération d'une scie électrique fixe: 0,80 \$/heure

Formation [N]: 1 \$/heure – salarié désigné pour donner de la formation

Chariot élévateur ou pont roulant [N]: 1 \$/heure

Expéditeur en chef: 0,85 \$/heure

Opérateur-trempeur: 0,25 \$/heure – lorsque le salarié fait du chanfrein en trempant

Vérification du verre: 1 \$/heure – salarié désigné qui vérifie le verre à la laveuse d'emballage

(Préposé au chanfrein [R])

• Allocations

Bottines ou chaussures de sécurité: fournies par l'employeur lorsque c'est requis

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

Assurance outils: maximum de 700 \$ le salarié assume les premiers 100 \$

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	9,5 %
5 ans	3 sem.	11,5 %
10 ans	4 sem.	13,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste le danger. Le cas échéant, ce congé est censé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter du début de la 8^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

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

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 qui atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation de son congé de maternité qui peut atteindre 4 semaines.

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.

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. Ce congé débute au plus tôt à la date de l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou encore le jour où le salarié quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié, et se termine au plus tard 70 semaines après l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui aura été confié.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié, pour un maximum, pour l'employeur, de 1,68 \$/heure travaillée et de 0,72 \$/heure travaillée pour le salarié

Pour les années 2011, 2012, 2013 et 2014, le partage de la prime se fait dans la même proportion et un plafond total de 0,10 \$ d'augmentation annuelle est fixé pour les deux parties.

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse 0,45 \$/heure travaillée/salarié au fonds de pension.

17

O-I Canada corp.
Usine de Montréal
et
Le syndicat des Métallos, section locale 206G FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits minéraux non métalliques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (385) 356
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 39; hommes: 317
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2010
- **Échéance de la présente convention:** 28 février 2013

- **Date de signature:** 15 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Emballeur, concierge et autres fonctions, 68 salariés

	28 févr. 2010	27 févr. 2011	26 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	15,00 \$ (15,00 \$)	15,30 \$	15,61 \$
Après 6 mois	20,05 \$ (20,05 \$)	20,45 \$	20,86 \$

2. Machiniste, ferblantier et autres fonctions

	28 févr. 2010	27 févr. 2011	26 févr. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	25,11 \$ (25,11 \$)	25,61 \$	26,12 \$
Après 2 ans	27,75 \$ (27,75 \$)	28,31 \$	28,87 \$

Augmentation générale

27 févr. 2011	26 févr. 2012
2 %	2 %

N. B. – Il existe un système de bonis pour les opérateurs au formage.

- **Primes**

Soir: 0,35 \$/heure

Nuit: 0,45 \$/heure

Travail à chaud: 0,25 \$/heure salarié qui doit effectuer différents travaux sur une fournaise en marche, si le port du costume de protection contre la chaleur est requis

Préposé aux premiers soins: 0,10 \$/heure salarié possédant un certificat de l'Ambulance St-Jean et qui doit agir comme tel lorsque l'infirmière n'est pas en devoir

Opérateurs des services du formage et de la recuite

0,25 \$/heure machine en simple
0,40 \$/heure machine en double
0,50 \$/heure machine 6 pouces centre
0,60 \$/heure machine 8 sections
0,75 \$/heure machine 10 sections doubles
1 \$/heure machine 10 sections triples

Guide: 1,30 \$/heure de plus que le taux du groupe approprié

Téléavertisseur: 1 \$/heure – salarié qui, à la demande de l'employeur, doit porter un téléavertisseur en dehors de ses heures régulières de travail

- **Allocations**

Bottines ou souliers de sécurité: l'employeur en paie entièrement le coût, pourvu qu'il en fasse lui-même l'achat.

Lunettes de sécurité, avec ou sans prescription: l'employeur en paie entièrement le coût, pourvu qu'il en fasse lui-même l'achat.

Uniformes: les salariés du formage, de l'entretien des machines, de l'atelier des moules et les conducteurs de chariot élévateur du service des fournaises paient 65,56 \$/année; l'employeur paie en entier le coût du nettoyage et

des réparations des chemises ainsi que le coût du nettoyage des pantalons de ces mêmes salariés.

Outils personnels: 150 \$/année salarié de qui l'on exige d'avoir 150 \$ ou plus d'outils personnels

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6,5 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	9,0 % ou taux normal
21 ans	5 sem.	11,0 % ou taux normal
29 ans	6 sem.	13,0 % ou taux normal

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnités
– Salarié: 2 fois le salaire annuel de base, maximum de 80 000 \$
– Retraité: 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire de base hebdomadaire, jusqu'au maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi et ses règlements

N. B. Les chirurgies d'un jour d'un patient externe sont payables dès le 1^{er} jour d'hospitalisation, sans égard à la durée de ladite hospitalisation.

LONGUE DURÉE

Prestation: 65 % de la rémunération mensuelle normale, jusqu'à un maximum de 1 700 \$/mois

3. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 100 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$/salarié et de 50 \$/famille, 75 % /salarié et 150 \$/famille à partir du 1^{er} janvier 2011; frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 25 \$/visite, maximum de 20 visites/année; lunettes et verres de contact jusqu'à un maximum de 200 \$/paire/2 ans, incluant l'examen de la vue, sans franchise; remboursement maximum à vie de (50 000 \$) 100 000 \$ avec restauration de 1 000 \$/année; psychologue clinicien, 35 \$ pour la 1^{re} visite, 20 \$/visite subséquente, maximum de 200 \$/année; podiatre 20 \$/visite, maximum de 100 \$/année; orthèses, maximum de 200 \$/24 mois; 50 % des frais de transport par ambulance vers un hôpital si cela est nécessaire d'un point de vue médical

4. Soins dentaires

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

Frais assurés: remboursement à 100 % des services de base; 50 % des frais de restauration majeure, maximum de 1 500 \$/année

N. B. – À compter du 1^{er} janvier 2011, les services chirurgicaux de base seront remboursés selon le régime dentaire, et non plus selon le programme des soins médicaux complémentaires, et ils sont soumis au maximum annuel de remboursement.

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

18

EXFO inc. (Québec) et L'Association des employés d'Exfo ingénierie Électro-Optique inc.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres industries manufacturières
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (145) 144
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 23; hommes: 121
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2009
- **Échéance de la présente convention:** 28 février 2014
- **Date de signature:** 14 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 4 ou 5 jours /sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Commissionnaire

	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	13,03 \$ (12,29 \$)	13,42 \$	13,80 \$
Après 24 mois	14,62 \$ (13,79 \$)	15,06 \$	15,48 \$

1^{er} mars 2013

/heure
14,19 \$
15,91 \$

2. Assembleur et autres fonctions, 69 salariés

	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	13,60 \$ (12,83 \$)	14,01 \$	14,40 \$
Après 24 mois	15,19 \$ (14,33 \$)	15,65 \$	16,09 \$

1^{er} mars 2013

/heure
14,80 \$
16,54 \$

3. Technicien en production

	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	18,49 \$ (17,44 \$)	19,04 \$	19,57 \$
Après 36 mois	20,75 \$ (19,58 \$)	21,37 \$	21,97 \$

1^{er} mars 2013

/heure
20,12 \$
22,59 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012	1 ^{er} mars 2013
6 %	3 %	2,8 %	2,8 %

Prime de rétention

Dans les 30 jours qui suivent le 14 juillet 2010, le salarié au travail le 1^{er} mars 2010 qui a travaillé entre le 1^{er} mars 2009 et le 28 février 2010 reçoit 600 \$.

• Primes

Soir: (0,60 \$) 0,75 \$/heure

Nuit: (0,75 \$) 1 \$/heure

• Allocations

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

Souliers de sécurité **[N]**: jusqu'à concurrence de 100 \$ /18 mois — salarié du magasin, de l'expédition et de la maintenance

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congé mobile

(1 jour) 20 heures/année

• Congés annuels payés

Les vacances auxquelles a droit le salarié sont calculées en tenant compte des années de service chez l'employeur ainsi que des années d'expérience acquises avant son embauche et reconnues par l'employeur.

Service continu avec Exfo	Durée	Expérience pertinente avant Exfo	
		5 ans ou +	10 ans ou +
1 an	2 sem.	3 sem.	4 sem.
3 ans	3 sem.	4 sem.	4 sem.
8 ans	4 sem.	4 sem.	5 sem.
15 ans	5 sem.	5 sem.	5 sem.

Le salarié reçoit une indemnité égale à 2 % pour chaque semaine de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines consécutives. Il débute à la date choisie par la salariée, mais il doit comprendre le jour de l'accouchement. Cependant, pour bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débiter au plus tôt au début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement. La salariée

**Société des Entreprises Innues d'Ekuanitshit inc.
et
Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ**

qui a une interruption de grossesse, après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé. Si son interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, elle a alors droit à un congé de 3 semaines sans solde.

Sur présentation d'un avis du médecin avant la fin du congé initial et après entente avec l'employeur, le congé de maternité peut être prolongé si la santé de l'enfant ou de la mère le nécessite.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

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

5. Congé parental

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

Ce congé s'ajoute au congé de maternité et au congé de paternité, comme cela est prévu au Régime québécois d'assurance parentale.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Les primes de l'assurance vie, de l'assurance maladie, des soins oculaires et **N** des soins dentaires sont payées par l'employeur, selon les modalités suivantes :

Mois de service	Prime
(Moins de 12 mois	40 % (R))
(12) 3 mois à 24 mois	60 %
24 mois à 48 mois	80 %
48 mois ou plus	100 %

1. Congés de maladie

Le salarié qui a cumulé 1 an de service continu a droit à (4 jours/année) 40 heures de congé de maladie au cours de l'année, payées à 100 % de son salaire, selon les modalités prévues. Les jours sont non cumulatifs d'une année à l'autre et monnayables s'ils sont inutilisés.

2. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par le salarié

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 2 % du salaire admissible si c'est le cas du salarié. À compter du 1^{er} mars 2011, l'employeur contribue pour 2 %, 2,5 % ou 3 % du salaire admissible si le salarié contribue respectivement pour 2 %, 2,5 % ou 3 %. La contribution maximale de l'employeur est fixée à 3 % du salaire admissible.

- **Secteur d'activité de l'employeur :** construction
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 107
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 68 ; hommes : 39
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2012
- **Date de signature :** 8 septembre 2010

- **Durée de la semaine normale de travail :** maximum de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Barman

8 sept. 2010	1 ^{er} juin 2011
/heure 10,00 \$	/heure 10,25 \$

2. Aide général, cafétéria; aide général, conciergerie; et autres fonctions, 76 salariés

8 sept. 2010	1 ^{er} juin 2011
/heure 14,25 \$	/heure 14,61 \$

3. 1^{er} cuisinier et 1^{er} pâtissier

8 sept. 2010	1 ^{er} juin 2011
/heure 18,60 \$	/heure 19,07 \$

N. B. — Il existe des salariés rémunérés au pourboire.

Le salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai reçoit 0,50 \$ /heure de moins que le taux normal prévu à sa classification, après quoi il reçoit le plein taux.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2011
2,5 %

Prime d'engagement

Le salarié au service de l'employeur au 12 avril 2010 a droit à une prime d'engagement de 300 \$. Le salarié au service de l'employeur le 12 mai 2010 a droit à une prime d'engagement de 150 \$

• Primes

Nuit : 0,50 \$/heure — entre 18 h et 6 h

Chef d'équipe : 1 \$/heure travaillée — salarié qui transmet les directives du superviseur ou qui coordonne le travail d'un groupe de salariés, tout en effectuant lui-même son travail régulier

Remplacement du sous-chef: 1,25 \$/heure travaillée — 1^{er} cuisinier qui remplace le sous-chef pour un congé périodique

Heures brisées: 0,50 \$/heure travaillée — salarié qui, à la demande de l'employeur, travaille sa journée régulière dans le cadre d'heures brisées

Chauffeur de minibus: 1 \$/heure travaillée

- **Allocations**

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

Chaussures de sécurité: maximum de 100 \$/année, sur présentation de la facture

- **Jours fériés payés**

10 jours/année 1^{er} juin 2011
11 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée
1 an	3 sem.
3 ans	4 sem.

N. B. — En compensation d'une indemnité de congé payé, l'employeur verse 7 % du salaire normal du salarié à celui qui a 1 an de service continu et 8 % à celui qui en a 2.

- **Droits parentaux**

1. **Congé de naissance**

15 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a terminé sa période d'essai.

2. **Congé d'adoption**

15 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a terminé sa période d'essai.

- **Avantages sociaux**

Il existe un régime d'assurance groupe.

Cotisation: l'employeur verse 70 \$/mois/salarié autochtone et 130 \$/mois/salarié non autochtone.

20

Le Réseau de transport de Longueuil et Le Syndicat des employés d'entretien de la Société de transport de la Rive-Sud de Montréal — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (190) 272
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 17; hommes: 255
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** de métier et de soutien

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

- **Échéance de la présente convention:** 20 décembre 2015
N. B. — Les parties ont convenu de procéder à une réouverture de la convention collective pour négocier les salaires des 3 dernières années.

- **Date de signature:** 8 juin 2010

- **Durée de la semaine normale de travail:** 9 heures/jour, 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Commissionnaire

21 déc. 2009	20 déc. 2010	19 déc. 2011
/heure 21,73 \$ (21,30 \$)	/heure 22,16 \$	/heure 22,60 \$

2. Personnel de métier, 53 % des salariés

	21 déc. 2009	20 déc. 2010	19 déc. 2011
/heure			
Min.	26,24 \$ (25,73 \$)	26,76 \$	27,30 \$
Max.	27,85 \$ (27,30 \$)	28,41 \$	28,98 \$

Augmentation générale

21 déc. 2009	20 déc. 2010	19 déc. 2011
2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 21 décembre 2009 au 8 juin 2010, payable dans les 30 jours qui suivent le 8 juin 2010.

- **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

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

Mode de calcul

2011

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2011 par rapport à celui de décembre 2010 dépasse 2,75 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2012

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

Mode de paiement

Les montants déterminés, s'il y a lieu, sont intégrés aux échelles salariales les 31 décembre 2011 et 31 décembre 2012.

- **Primes**

Soir et nuit: 1,00 \$/heure 20 déc. 2010 19 déc. 2011
— entre 17 h et 7 h 30 1,02 \$/heure 1,04 \$/heure

Dimanche: 25 % du taux horaire de base — salarié qui travaille selon son horaire normal le dimanche

Formateur: 1 \$/heure

• Allocations

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

Outils personnels : 350 \$/année

	<u>20 déc. 2010</u>	<u>19 déc. 2011</u>
	360 \$/année	365 \$/année

24 déc. 2012 23 déc. 2013 22 déc. 2014

370 \$/année 375 \$/année 380 \$/année

8,40 \$/sem. — salarié de soutien affecté à un remplacement temporaire dans un poste de métier

20 déc. 2010 19 déc. 2011 24 déc. 2012 23 déc. 2013

8,64 \$/sem. 8,76 \$/sem. 8,88 \$/sem. 9,00 \$/sem.

22 déc. 2014

9,12 \$/sem.

Bottines ou souliers de sécurité : 140 \$/année

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

150 \$/année 160 \$/année

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

N. B. — Le salarié peut reporter un maximum de 4 jours fériés au cours d'une année.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de 5 semaines après la date de l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical, elle reçoit alors une indemnité égale à 75 % de son salaire hebdomadaire.

Lorsqu'une interruption de grossesse, naturelle ou provoquée légalement, survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité qui n'excède pas 3 semaines. Sur présentation d'un certificat médical, elle reçoit alors une indemnité égale à 75 % de son salaire hebdomadaire.

La salariée peut prolonger son congé de maternité avec un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE-EMPLOI

La salariée reçoit, pour chacune des 2 premières et des 3 dernières semaines du congé, une indemnité égale à la différence entre 75 % de son salaire hebdomadaire et de la prestation d'assurance-emploi.

Pour chacune des 15 semaines intermédiaires, la salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre 75 % de son salaire hebdomadaire et des prestations d'assurance-emploi à laquelle elle a droit.

2. Congé de naissance

2 jours payés.

3. Congé d'adoption

2 jours payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : le salarié paie 9,50 \$/sem. pour assumer prioritairement un certain pourcentage du coût de la prime d'assurance salaire de longue durée, 10 \$/sem. à compter du 19 décembre 2011, 10,50 \$ à compter du 24 décembre 2012, 11 \$ à compter du 23 décembre 2013 et 11,50 \$/sem. au 22 décembre 2014.

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnités

– Salarié : 20 000 \$

– Mort accidentelle : double indemnité

– Retraité

65 ans : 10 000 \$

66 ans : 8 000 \$

67 ans : 6 000 \$

68 ans : 4 800 \$

69 ans : 2 940 \$ jusqu'au décès

2. Congés de maladie et personnels

Au 1^{er} novembre de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 11 jours. La première journée d'absence est payée seulement à la fin de l'année.

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

Le salarié peut utiliser un maximum de 3 jours à titre de congés personnels.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début : 2^e jour, pour accident; 4^e jour, pour maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire normal indexé aux augmentations de salaire prévues, pour une durée maximale de 52 semaines ou jusqu'à l'âge de la retraite, s'il y a lieu

Début : après les prestations de courte durée

4. Soins dentaires

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

5. Soins oculaires

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

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : le salarié contribue pour 5,01 % du salaire normal dans un régime à prestations déterminées. L'employeur paie le solde, déterminé par une évaluation actuarielle triennale, afin de respecter les obligations en matière de prestations de retraite des salariés.

21

3093-9920 Québec inc.
Métro P.E. Prix (Jonquière)
et
Le Syndicat des employés(es) du Marché Métro P.E.
Prix — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
 - **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 150
 - **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 60 % ; hommes : 40 %
 - **Statut de la convention :** renouvellement
 - **Catégorie de personnel :** commerce
 - **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2009
 - **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014
 - **Date de signature :** 20 juillet 2010
 - **Durée de la semaine normale de travail**
39 heures/sem., maximum de 10 heures/jour
- Salarié à temps partiel**
Moins de 39 heures/sem., minimum de 4 heures/jour

• Salaires

1. Commis junior et embaumeur

1^{er} août 2010 **1^{er} août 2011** **1^{er} août 2012** **1^{er} août 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
9,50 \$ (9,50 \$)	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$

1^{er} août 2014 **31 déc. 2014**

/heure	/heure
9,50 \$	9,50 \$

2. Commis, caissière et autres fonctions, 75 salariés

1^{er} août 2010 **1^{er} août 2011** **1^{er} août 2012** **1^{er} août 2013**

	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,75 \$ (9,75 \$)	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
Max.	12,80 \$ ² (12,07 \$ ¹)	13,06 \$ ³	13,32 \$ ⁴	13,58 \$ ⁵

1^{er} août 2014 **31 déc. 2014**

/heure	/heure
9,75 \$	9,75 \$
13,58 \$ ⁶	13,58 \$ ⁷

¹ Après 7 000 heures.

² Après 8 400 heures.

³ Après 9 100 heures.

⁴ Après 9 800 heures.

⁵ Après 10 500 heures.

⁶ Après 9 750 heures.

⁷ Après 7 500 heures.

3. Boucher

1^{er} août 2010 **1^{er} août 2011** **1^{er} août 2012** **1^{er} août 2013**

	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	10,25 \$ (10,25 \$)	10,25 \$	10,25 \$	10,25 \$
Max.	15,14 \$ ² (14,29 \$ ¹)	15,44 \$ ³	15,75 \$ ⁴	16,07 \$ ⁵

1^{er} août 2014 **31 déc. 2014**

/heure	/heure
10,25 \$	10,25 \$
16,07 \$ ⁶	16,07 \$ ⁷

¹ Après 7 000 heures.

² Après 9 800 heures.

³ Après 10 500 heures.

⁴ Après 11 200 heures.

⁵ Après 11 900 heures.

⁶ Après 11 050 heures.

⁷ Après 8 500 heures.

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

Augmentation générale*

1^{er} août 2010 **1^{er} août 2011** **1^{er} août 2012** **1^{er} août 2013**

Variable	2 %	2 %	2 %
----------	-----	-----	-----

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

Rétroactivité

Le salarié qui a atteint le maximum de l'échelle salariale a droit à un montant équivalant à 3 % du salaire gagné entre le 1^{er} janvier 2009 ou la date à laquelle il a atteint le maximum de l'échelle après le 1^{er} janvier 2009 et le 31 juillet 2010. Le montant est payé dans les 21 jours qui suivent le 20 juillet 2010.

Prime d'engagement

Le salarié qui ne bénéficie pas de l'une ou l'autre des augmentations minimales de salaire des 1^{er} mai 2009 et 2010 et qui progresse dans l'échelle salariale a droit à une prime d'engagement de 100 \$ sous la forme de bon d'achat.

• Primes

Nuit : 0,85 \$/heure — salarié qui travaille entre 23 h et 7 h ailleurs qu'aux comptoirs des viandes et de la boulangerie-pâtisserie

Dimanche : 0,85 \$/heure — salarié qui travaille le dimanche et qui ne reçoit pas déjà la prime de nuit

Assistant-gérant : 30 \$/semaine

Remplacement du gérant : 6 \$/jour, maximum de 30 \$/semaine — salarié autre que l'assistant-gérant

Boni de Noël : le salarié permanent a droit à un boni de Noël sous la forme d'un bon d'achat dont le montant varie selon l'ancienneté.

• Allocations

Uniformes: fournis par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

(9) 8 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité de 0,004 de son salaire gagné pendant les 12 mois qui précèdent le jour férié.

• Congés mobiles

3 jours/année ^{1^{er} janv. 2014}
4 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel de qui l'on requiert une totale disponibilité et qui a cumulé 1 000 heures ou plus d'ancienneté au 1^{er} janvier a droit aux congés mobiles, au prorata des heures travaillées au cours de l'année précédente.

• Congés annuels payés

Années de service			Durée			Indemnité		
2010	2011	2013	2010	2011	2013	2010	2011	2013
1 an	1	1	2 sem.	2 sem.	2 sem.	4 %	4 %	4 %
5 ans	5	5	3 sem.	3 sem.	3 sem.	6 %	6 %	6 %
9 ans	8	8	4 sem.	4 sem.	4 sem.	8 %	8 %	8 %
20 ans	18	16	5 sem.	5 sem.	5 sem.	10 %	10 %	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés.

3. Congé d'adoption

2 jours payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et il est obligatoire pour le salarié à temps plein qui a terminé sa période d'essai.

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

Pour être admissible au régime d'assurance groupe, le salarié à temps partiel doit avoir travaillé 1 000 heures rémunérées au cours d'une période de 12 mois, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Il bénéficie alors de l'assurance groupe pour l'année civile suivante.

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié permanent à temps plein a droit à (6 jours) 54,6 heures de congé de maladie ou personnels/année.

Les heures non utilisées lui sont payées le ou vers le 15 décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation: à compter du 1^{er} août 2012, l'employeur contribue, pour un montant égal à 1 % du salaire normal cumulé par le salarié entre le 1^{er} août 2012 et le 31 juillet 2013, au régime de retraite de la Confédération des syndicats nationaux Bâtirent ou Fondation. Cette somme est versée le ou avant le 1^{er} septembre de chaque année.

Pour y être admissible, le salarié doit avoir cumulé 5 ans d'ancienneté et 1 500 heures travaillées entre le 1^{er} août de l'année précédente et le 31 juillet 2012.

À compter du 1^{er} août 2014, la contribution de l'employeur est de 2 % du salaire normal du salarié entre le 1^{er} août 2014 et le 31 juillet 2015.

À compter du 30 décembre 2014, sa contribution est de 3 % pour le salarié qui a 20 ans d'ancienneté.

22

Marché Lambert & Frères inc. (Saint-Basile-le-Grand) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 90
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 45; hommes: 45
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la présente convention:** 7 avril 2013
- **Date de signature:** 1^{er} octobre 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

	4 oct. 2010	11 avril 2011	9 avril 2012
/heure			
Min.	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
Max.	10,10 \$ ¹	10,30 \$ ²	10,50 \$ ³

¹ Après 1 950 heures + 6 mois.

² Après 1 950 heures + 12 mois.

³ Après 1 950 heures + 18 mois.

2. Commis, cuisinier et autres fonctions, 45 salariés

	4 oct. 2010	11 avril 2011	9 avril 2012
/heure			
Min.	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
Max.	12,25 \$ ¹	12,50 \$ ²	12,75 \$ ³

¹ Après 3 900 heures + 30 mois.

² Après 3 900 heures + 36 mois.

³ Après 3 900 heures + 42 mois.

3. Assistant-gérant aux viandes

	4 oct. 2010	11 avril 2011	9 avril 2012
/heure			
Min.	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$
Max.	16,50 \$ ¹	16,85 \$ ²	17,20 \$ ³

¹ Après 3 900 heures + 36 mois.

² Après 3 900 heures + 42 mois.

³ Après 3 900 heures + 48 mois.

Augmentation générale*

11 avril 2011	9 avril 2012
2 %	2 %

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 12 avril 2010 au 4 octobre 2010. Le montant lui est versé dans les 3 semaines qui suivent le 1^{er} octobre 2010.

• Primes

Nuit: 0,80 \$/heure

Remplacement du gérant de rayon: minimum de 50 \$/semaine — salarié qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon pour 1 semaine ou plus

Supervision: 0,50 \$/heure — salarié désigné par l'employeur pour superviser un rayon

Commis responsable: 0,50 \$/heure — salarié désigné par l'employeur pour agir en tant que commis responsable

Pâtissier: 1 \$/heure

Cuisinier: 1 \$/heure

• Allocations

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

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

Chaussures de sécurité: maximum de 100 \$/année

• Jours fériés payés

7 jours/année

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

• Congés mobiles

3 jours/année

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité qui débute au moment déterminé par son médecin et qui se termine au plus tard 70 semaines après la fin de sa grossesse.

N. B. — Ce congé inclut le congé parental prévu à 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.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

1. Congés de maladie

À compter du 1^{er} mai 2010 et par la suite au 1^{er} mai de chaque année, le salarié permanent qui a 3 mois de service continu à cette date a droit à 40 heures de congé de maladie/année.

Les heures non utilisées entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année lui sont payées à son taux de salaire normal le ou vers le 15 juin suivant.

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur verse 0,16 \$/heure travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec, et 0,18 \$ à compter du 10 octobre 2011.

23

Marché St-Joseph 9001-4986 Québec inc.
et

Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (108) 132

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 55; hommes: 77

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** commerce

• **Échéance de la convention précédente:** 13 mars 2010

- **Échéance de la présente convention :** 13 mars 2015

- **Date de signature :** 21 octobre 2010

- **Durée de la semaine normale de travail**
8 ou 10 heures/jour., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel
40 heures ou moins/sem.

• Salaires

1. Aide-caissier

	14 mars 2010	1 ^{er} mai 2010	13 mars 2011	11 mars 2012
/heure				
Min.	9,00 \$	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
Max.	10,05 \$	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$

10 mars 2013 8 sept. 2013 9 mars 2014

/heure			
9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$	
10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$	

2. Commis, 86 salariés

	14 mars 2010	1 ^{er} mai 2010	13 mars 2011	11 mars 2012
/heure				
Min.	9,20 \$	9,70 \$	9,70 \$	9,70 \$
Max.	14,13 \$ ¹	14,13 \$ ¹	14,41 \$ ²	14,77 \$ ³

10 mars 2013 8 sept. 2013 9 mars 2014

/heure			
9,70 \$	9,70 \$	9,70 \$	
15,07 \$ ⁴	15,37 \$ ⁵	15,68 \$ ⁶	

¹ Après 114 mois.

² Après 120 mois.

³ Après 126 mois.

⁴ Après 132 mois.

⁵ Après 138 mois.

⁶ Après 144 mois.

3. Assistant-gérant aux viandes et responsable de la poissonnerie

	14 mars 2010	13 mars 2011	11 mars 2012	10 mars 2013
/heure				
Min.	12,67 \$	12,67 \$	12,67 \$	12,67 \$
Max.	17,77 \$ ¹	18,11 \$ ²	18,54 \$ ³	18,89 \$ ⁴

8 sept. 2013 9 mars 2014

/heure		
12,67 \$	12,67 \$	
19,25 \$ ⁴	19,62 \$ ⁴	

¹ Après 96 mois.

² Après 102 mois.

³ Après 108 mois.

⁴ Après 114 mois.

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

Augmentation générale*

14 mars 2010	13 mars 2011	11 mars 2012	10 mars 2013	8 sept. 2013
2,5 %	2 %	2,5 %	2 %	2 %

9 mars 2014

2 %

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Montant forfaitaire

Le salarié en progression dans l'échelle salariale ou à son maximum a droit à un montant forfaitaire qui équivaut à 2,5 % de son salaire normal gagné du 14 mars 2010 au 21 octobre 2010.

• Primes

Nuit : (0,90 \$) 1 \$/heure

Boni de Noël : le salarié permanent et le salarié à temps partiel (qui a 12 mois d'ancienneté ou plus au 1^{er} décembre de chaque année), au service de l'employeur le 1^{er} août de chaque année, ont droit à un boni de Noël, le ou avant le 8 décembre de chaque année, qui équivaut à 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours

Remplacement du gérant de rayon : 10 \$/jour — salarié qui remplace un gérant de rayon plus d'une journée au cours d'une semaine et autrement que pour un congé hebdomadaire

Mets cuisinés [N] : 1 \$/heure — salarié responsable des mets cuisinés

• Allocations

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

Équipement et vêtements de sécurité : fournis et entretenus par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

10 jours/année — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié à temps partiel est payé, pour chaque jour férié, par 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 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
(16) 15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et qui se termine au plus tard 70 semaines après la fin de 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.

• 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 %

N. B. — Le salarié à temps partiel qui a 1 an d'ancienneté ou plus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente et qui a accumulé 1 300 heures travaillées ou payées, ou plus, a droit au régime d'assurance groupe et continue d'y avoir droit pour les années qui suivent, à moins qu'au

1^{er} janvier d'une année il n'ait pas accumulé 1 300 heures travaillées ou payées au cours de l'année de référence précédente.

1. Congés de maladie ou pour motifs personnels

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié à temps plein qui a entre 3 mois et 10 mois de service continu a droit à (6) 6,4 heures de congé de maladie ou pour motifs personnels /mois de service accumulé. Le salarié qui a cumulé 10 mois ou plus de service continu a droit à (60) 64 heures/année.

Au 30 avril de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié le ou avant le 15 mai de l'année en cours.

N. B. — Le salarié à temps partiel a droit à (12) 14 heures /année au 1^{er} mai de chaque année.

2. Soins dentaires

Prime: payée entièrement par l'employeur pour le salarié admissible au régime d'assurance groupe

24

Métro Plus Marché Port-Royal inc. (Bécancour) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail – aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 90
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 57; hommes: 33
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la présente convention:** 14 septembre 2013
- **Date de signature:** 15 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

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

• Salaires

1. Aide-caissier

	15 sept. 2010	15 sept. 2011	15 sept. 2012
/heure			
Min.	9,50 \$	9,50 \$	9,50 \$
Max.	10,25 \$ ¹	10,50 \$ ²	10,75 \$ ³

¹ Après 2 100 heures.

² Après 2 800 heures.

³ Après 3 500 heures.

2. Commis, 68 salariés

	15 sept. 2010	15 sept. 2011	15 sept. 2012
/heure			
Min.	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
Max.	12,00 \$ ¹	12,25 \$ ²	12,50 \$ ³

¹ Après 6 300 heures.

² Après 7 000 heures.

³ Après 7 700 heures.

3. Boucher

	15 sept. 2010	15 sept. 2011	15 sept. 2012
/heure			
Min.	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$
Max.	15,00 \$ ¹	15,25 \$ ²	15,50 \$ ³

¹ Après 8 400 heures.

² Après 9 100 heures.

³ Après 9 800 heures.

Augmentation générale*

15 sept. 2011 15 sept. 2012

0,25 \$/heure 0,25 \$/heure

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} juin 2010 au 15 septembre 2010. La somme lui est versée dans les 21 jours qui suivent le 15 septembre 2010.

• Primes

Responsable: 0,50 \$/heure

N. B. — Cette prime fait partie intégrante du salaire.

Remplacement du gérant: 1 \$/heure travaillée — salarié autre que l'assistant-gérant qui remplace temporairement le gérant

0,50 \$/heure travaillée — responsable qui remplace temporairement le gérant

Assistant-gérant: 1 \$/heure

N. B. — Cette prime fait partie intégrante du salaire.

• Allocations

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

Chaussures de sécurité: remboursement maximum de 60 \$ /année — salarié admissible, sur présentation de la facture

• Jours fériés payés

9 jours/année — salarié qui a cumulé 60 jours de service continu

• Congés mobiles

2 jours/année — salarié permanent à temps plein qui a 1 an d'ancienneté au 31 décembre

• Congés annuels payés

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

- 3. **Congé de paternité**

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

- 4. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

- 5. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent à temps plein déjà couvert et qui désire le demeurer.

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

N. B. — Le salarié à temps partiel qui a travaillé 1 456 heures ou plus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente a droit au régime d'assurance groupe basé sur le plan individuel. Par contre, il n'a pas droit au régime d'assurance groupe basé sur le plan familial.

- 1. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent à temps plein qui a 1 an d'ancienneté a droit à 32 heures de congé de maladie/année.

Au 31 décembre de chaque année, les heures non utilisées lui sont payées le ou vers le 15 février de l'année suivante.

N. B. — Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent à temps partiel qui a 1 an d'ancienneté et qui a travaillé une moyenne de 1 456 heures ou plus au cours des 12 mois qui précèdent le 1^{er} janvier a droit à 24 heures de congé de maladie/année.

Au 31 décembre de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié le ou vers le 15 février de l'année suivante.

- 2. **Soins dentaires**

Prime : à compter du 1^{er} février 2013, l'employeur verse à la caisse du régime des soins dentaires des membres des TUAC du Québec 0,15 \$/heure travaillée/salarié permanent.

Réno-Dépôt inc. (LaSalle) et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 - FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail – autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (177) 131
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 44; hommes : 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 2 janvier 2010
- **Échéance de la présente convention :** 17 janvier 2017
- **Date de signature :** 3 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours sem., 40 heures/sem.
- **Salarié (27 à 40 heures) 30 à 40 heures**
4 ou 5 jours/sem., (27 à 40 heures/sem.) 30 à 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé à l'entrepôt et préposé au service

	1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
Max.	/heure 14,67 \$	/heure 14,96 \$	/heure 15,26 \$	/heure 15,57 \$
	(Min. 9,65 \$)			
	(Max. 14,18 \$)			
	1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015	1 ^{er} févr. 2016	
	/heure 15,88 \$	/heure 16,19 \$	/heure 16,51 \$	

2. Conseiller, 71 salariés

	1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
Max.	/heure 17,35 \$	/heure 17,70 \$	/heure 18,05 \$	/heure 18,41 \$
	(Min. 9,65 \$)			
	(Max. 16,69 \$)			
	1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015	1 ^{er} févr. 2016	
	/heure 18,78 \$	/heure 19,16 \$	/heure 19,54 \$	

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2010	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
2 %	2 %	2 %	2 %
1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015	1 ^{er} févr. 2016	
2 %	2 %	2 %	

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

Il existe un système de boni de performance.

Montant forfaitaire

Le salarié au maximum de l'échelle salariale reçoit, au 1^{er} février de chaque année, en plus de l'augmentation générale, un montant forfaitaire qui équivaut à 0,5 % calculé sur les heures normales travaillées dans les 12 mois qui précèdent le 1^{er} février de chaque année, payable dans les 45 jours suivant cette même date.

• Prime

Nuit: (1,50 \$) 2 \$/heure

Classification supérieure: 0,50 \$/heure – salarié affecté temporairement à un poste d'une classification supérieure pendant 3 heures consécutives ou plus

• Allocations

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

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

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

1^{er} mars 2012

110 \$

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

Outils: fournis et remplacés lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

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

Le salarié permanent qui travaille de 30 à 40 heures et le salarié à temps partiel sont payés pour les jours fériés par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent le congé férié, sans tenir compte des heures supplémentaires.

• Congés mobiles

2 jours/année – salarié qui a terminé sa période d'essai
4 heures à prendre, si possible, le 26 décembre – salarié permanent

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie ou congés occasionnels

SALARIÉ PERMANENT

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

Le salarié permanent qui termine sa période d'essai après le 1^{er} septembre commence à accumuler, à compter du mois suivant, des heures d'absence occasionnelle, à raison de 5,3 heures de congé/mois.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié permanent selon l'une ou l'autre des options suivantes: remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou prises en un ou deux blocs d'heures consécutives de congé, entre le 1^{er} septembre et le 31 mars de l'année de référence, après entente avec l'employeur, ou reportées à l'année de référence suivante, jusqu'à un maximum de 128 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 128 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

SALARIÉ PERMANENT (de 30 à 40 h)

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié permanent qui travaille de 30 à 40 heures et qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de 48 heures de congé/année payées au taux de salaire normal.

Le salarié permanent qui travaille de 30 à 40 heures et qui termine sa période d'essai après le 1^{er} septembre commence à accumuler, à compter du mois suivant, des heures d'absence occasionnelle, à raison de 4 heures de congé/mois.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié permanent selon l'une ou l'autre des options suivantes: remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou prises en un ou deux blocs d'heures consécutives de congé, entre le 1^{er} septembre et le 31 mars de l'année de référence, après entente avec l'employeur, ou reportées à l'année de référence suivante, jusqu'à un maximum de 48 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 48 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

2. Soins dentaires

Cotisation: l'employeur verse 0,18 \$/heure travaillée, jusqu'à un maximum de 38 heures/semaine/salarié, à la caisse du Régime de soins dentaires des TUAC du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de la Fiducie du Régime de soins dentaires des TUAC du Québec

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse un montant qui équivaut à 50 % de la contribution du salarié qui a 1 an de service continu, jusqu'à concurrence de 1,5 % de son salaire normal, dans le REER collectif de l'employeur ou dans le REER du Fonds de solidarité FTQ, au choix du salarié.

26

Rona L'Entrepôt Mascouche 9164-0037 Québec inc. et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (225) 168
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 74 ; hommes : 94
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2015
- **Date de signature :** 15 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 40 heures/sem.
Salarié de 30 à 40 heures : entre 30 et 40 heures/sem.

• Salaires

1. Tous les salariés

	1 ^{er} déc. 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
Min.	/heure 9,65 \$ (9,65 \$)	/heure 9,80 \$	/heure 9,80 \$	/heure 9,80 \$	/heure 9,80 \$
Max.	16,72 \$ (16,39 \$)	16,72 \$	17,05 \$	17,39 \$	17,74 \$

1^{er} déc. 2014

/heure
9,80 \$
18,10 \$

Augmentation générale*

1 ^{er} déc. 2010	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013	1 ^{er} déc. 2014
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

N. B. Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale reçoit une augmentation de 1,5 % de son salaire normal, toutes les 1 040 heures de travail.

Il existe un système de boni de performance.

• Primes

Nuit : (1,10 \$) 2 \$/heure — salarié dont au moins 50 % de ses heures sont entre la fermeture du commerce et 8 h le lendemain

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Souliers de sécurité : (120 \$) 90 \$/(2 ans) 2 080 heures travaillées

N. B. Le salarié qui travaille à l'extérieur a droit à cette prime pour l'achat d'une paire de bottes d'hiver.

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

• Jours fériés payés

8 jours/année + 4 heures le matin du 26 décembre

• Congés mobiles

5 jours/année — salarié permanent qui a cumulé 6 mois de service continu

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie et d'obligations familiales

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à (5 jours) 40 heures de congé de maladie et d'obligations familiales/année. Le salarié permanent qui travaille de 30 à 40 heures a droit à 32 heures/année.

Les heures non utilisées au 31 décembre de l'année en cours sont payées au salarié au taux normal en vigueur, au plus tard le 15 décembre de l'année en cours.

Le salarié peut choisir de reporter un maximum de (2 jours) 24 heures de congé de maladie et d'obligations familiales par blocs de 8 heures, à partir du 1^{er} janvier suivant, dans sa banque de congés mobiles.

Le salarié peut aussi transférer les heures non utilisées dans un compte REER ou au Fonds de solidarité de la FTQ.

27

**Croix Bleue, Medavie inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des salariés-ées professionnels-les et de
bureau, section locale 574 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** intermédiaires financiers et assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (105) 136
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 101; hommes: 35
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 8 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 37,5 heures /sem., 7,5 heures/jour

• **Salaires**

1. Agent au courrier, agent à la numérisation et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
Min.	/sem. 493,72 \$ (486,42 \$)	/sem. 501,13 \$	/sem. 508,65 \$	/sem. 516,28 \$
Max.	617,16 \$ (608,03 \$)	626,41 \$	635,81 \$	645,35 \$

1^{er} janv. 2014

/sem.
524,02 \$
655,03 \$

2. Agent aux règlements, agent au courrier et autres fonctions, 59 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
Min.	/sem. 566,74 \$ (558,37 \$)	/sem. 575,25 \$	/sem. 583,87 \$	/sem. 592,63 \$
Max.	708,43 \$ (697,96 \$)	719,06 \$	729,84 \$	740,79 \$

1^{er} janv. 2014

/sem.
601,52 \$
751,90 \$

3. Analyste principal à l'administration, formateur et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
Min.	/sem. 790,38 \$ (773,78 \$)	/sem. 802,24 \$	/sem. 814,27 \$	/sem. 826,49 \$
Max.	987,98 \$ (967,22 \$)	1 002,80 \$	1 017,84 \$	1 033,11 \$

1^{er} janv. 2014

/sem.
838,88 \$
1 048,60 \$

N. B. – Nouvelle classification des emplois.

Augmentation générale

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

Variable Variable Variable Variable

1^{er} janv. 2014

Variable

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
2 ans	3 sem.	Taux normal
8 ans	4 sem.	Taux normal
16 ans	4 sem. et 1 jour	Taux normal
17 ans	4 sem. et 2 jours	Taux normal
18 ans	4 sem. et 3 jours	Taux normal
19 ans	4 sem. et 4 jours	Taux normal
20 ans	5 sem.	Taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 52 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité, qui ne peut cependant dépasser de 24 mois la date de son départ en congé de maternité.

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.

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

La salariée qui a cumulé 1 an d'ancienneté à la date de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant à son domicile est admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), pour autant qu'elle obtienne un congé de maternité ou d'adoption, comme cela est prévu à la convention collective en vigueur.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

5 semaines

Le congé peut être prolongé, avec un certificat médical, si la santé de l'enfant le nécessite.

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

5. Congé parental

La salariée ou le salarié peut demander un congé additionnel sans solde, qui peut aller jusqu'à 52 semaines. Il peut être pris à compter du jour de la naissance ou de l'adoption et doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui aura été confié.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: l'employeur paie entièrement les primes de l'assurance vie de base, de l'assurance maladie et de l'assurance salaire de courte durée, tandis que le salarié paie entièrement la prime de l'assurance maladie complémentaire, de l'assurance soins dentaires, de l'assurance vie excédentaire ainsi que de l'assurance salaire de longue durée.

1. Assurance vie

Prime de l'assurance vie de base: payée entièrement par l'employeur

Indemnité

– Salarié: 1 fois le salaire annuel

À partir du 1^{er} janvier 2010, payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 % pour le régime familial ou monoparental

Indemnités

– Conjoint: 10 000 \$

– Enfant: (2 000 \$) 5 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié permanent en emploi au 1^{er} janvier de l'année courante et qui a terminé sa période d'essai a droit à (5) 6 jours /année de congé de maladie. Le salarié permanent qui entre en fonction en cours d'année a droit, à compter du 1^{er} jour qui suit la fin de sa période d'essai, au prorata du nombre de mois complets travaillés dans l'année.

Le solde des heures non utilisées au 31 décembre d'une année est payé, au salarié en emploi à la date du paiement, soit au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivante [N].

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire normal, jusqu'à la 90^e journée de calendrier

Début: à compter de la 4^e journée de maladie ou de la 1^{ère} journée dans le cas d'un accident ou d'une hospitalisation

LONGUE DURÉE

Prestation: 60 % du salaire normal, jusqu'à la fin de l'invalidité ou de l'atteinte de l'âge normal de la retraite

Début: à compter de la 91^e journée de calendrier

4. Assurance maladie

Frais assurés: coût d'une chambre privée; psychologue clinicien, psychiatre, chiropraticien, naturopathe, acupuncteur, homéopathe, diététiste, ostéopathe, podiatre, audiologiste, orthophoniste, ergothérapeute, physiothérapeute (pouvant être remplacé par un thérapeute en réadaptation physique)

et massothérapeute, jusqu'à (35 \$) 50 \$/visite et à un remboursement maximum pour chacun de ces spécialistes de 400 \$/année/assuré

5. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement maximum global de 2 000 \$ /année/assuré pour tous les soins autres que les soins orthodontiques; maximum global de 1 500 \$/à vie/assuré pour les soins orthodontiques d'un enfant à charge de moins de 21 ans; remboursement à 90 % des frais d'examen périodiques et particuliers; 1 polissage/12 mois; 90 % des soins parodontiques et endodontiques; 50 % des restaurations majeures, incluant les prothèses amovibles, ainsi que 50 % des soins orthodontiques

6. Soins oculaires

Frais assurés: prothèses visuelles et lentilles cornéennes, pour un montant de 200 \$/12 ou 24 mois selon qu'il y a ou non un changement de l'ordonnance, ainsi que les frais d'un examen de la vue par un optométriste ou un ophtalmologiste, jusqu'à (50 \$) 60 \$/12 mois

7. Régime de retraite

Cotisation: l'employé verse une somme égale à 3,2 % de son salaire normal.

28

La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (Montréal) et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3005 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services aux entreprises
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (251) 336
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 167; hommes: 169
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** professionnel, technique et bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2014
- **Date de signature:** 21 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 7 heures/jour, 35 heures/sem.
- **Salaires**

PERSONNEL DE BUREAU

1. Auxiliaire de bureau

1 ^{er} avril 2009	
	/année
Éch. 1	28 125 \$ (27 577 \$)
Éch. 4	30 536 \$ (29 933 \$)

2. Secrétaire, 13 salariés

1^{er} avril 2009	
	/année
Éch. 1	29 731 \$ (29 148 \$)
Éch. 9	37 773 \$ (37 032 \$)

3. Agent de bureau

1^{er} avril 2009	
	/année
Éch. 1	28 216 \$ (27 668 \$)
Éch. 12	40 946 \$ (40 142 \$)

PERSONNEL TECHNIQUE

1. Technicien en information

1^{er} avril 2009	
	/année
Éch. 1	30 353 \$ (29 750 \$)
Éch. 12	45 128 \$ (44 251 \$)

2. Technicien en informatique, 98 salariés

1^{er} avril 2009	
	/année
Éch. 1	34 371 \$ (33 695 \$)
Éch. 15	53 985 \$ (52 926 \$)

PERSONNEL PROFESSIONNEL

1. Agent de la gestion financière et traducteur

1^{er} avril 2009	
	/année
Éch. 1	36 728 \$ (36 008 \$)
Éch. 18	67 626 \$ (66 300 \$)

2. Analyste de l'informatique et des procédés administratifs, 155 salariés

1^{er} avril 2009	
	/année
Éch. 1	38 023 \$ (37 277 \$)
Éch. 18	70 217 \$ (68 840 \$)

3. Agent d'information et spécialiste en sciences de l'éducation

1^{er} avril 2009	
	/année
Éch. 1	37 354 \$ (36 622 \$)
Éch. 18	70 819 \$ (69 430 \$)

Augmentation générale

1^{er} avril 2009

2 %

Pour la période du 1^{er} avril 2010 au 1^{er} avril 2014, le taux de majoration annuel est déterminé en fonction du taux d'augmentation de la fonction publique québécoise.

• Primes

Soir: (0,51 \$) 0,64 \$/heure — salarié dont la moitié ou plus de son horaire normal de travail est compris entre 16 h et 24 h

Nuit: (0,77 \$/heure) 12 % du taux horaire — salarié dont la moitié ou plus de son horaire normal de travail est compris entre 0 h et 7 h

Chef d'équipe: (7 % du taux de salaire — salarié chargé de guider et de coordonner les activités d'au moins 6 salariés)

8 % du taux de salaire — salarié chargé de guider et de coordonner les activités d'au moins 6 salariés

4 % du taux de salaire — salarié chargé de guider et de coordonner les activités de 3, 4 ou 5 salariés

Fin de semaine: (2,37 \$) 2,71 \$/heure travaillée lors d'une 2^e fin de semaine consécutive ou d'une partie de celle-ci — salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement les fins de semaine

Disponibilité: (1) 1,5 heure au taux normal/8 heures de disponibilité

Fonction [N]: 5 % du taux de salaire — salarié appelé à conseiller la direction, à assumer les fonctions d'analyste pour pilotes ou d'analyste pour architectes

• Jours fériés payés

13 jours/année + 2 jours entre Noël et le jour de l'An

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

Dans le cas de naissances multiples, les congés prévus avec traitement sont multipliés par le nombre d'enfants issus d'une même grossesse.

1. Congé de maternité

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né à compter de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement ou qui a une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le solde du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé de maternité est pris simultanément avec la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et il doit débiter, au plus tard, la semaine qui suit le début du versement de ces prestations.

La salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale peut répartir son congé de maternité comme elle l'entend.

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

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

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 sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

La salariée a droit à un maximum de 4 jours payés pour des rencontres reliées à sa grossesse avec un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité avec un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

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 droit, pendant les 20 semaines de son congé, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI - RAE

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité, qui est admissible au RAE sans l'être au RQAP, a droit, pour chacune des semaines de délai de carence, 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 qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base, pendant 10 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP ni d'un régime de droits parentaux d'une autre province ou d'un autre territoire.

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, pendant 10 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP ni d'un régime de droits parentaux d'une autre province ou un d'autre territoire.

2. Congé de paternité

5 jours payés

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme l'une des mères de l'enfant, de même qu'à un congé sans solde d'au plus 5 semaines.

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

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

Le salarié peut prolonger son congé de paternité avec un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

4. Congé d'adoption

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

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, ce congé doit être pris simultanément avec la période de versement des prestations et débiter au plus tard la semaine qui suit le début du versement de ces prestations. Pour la salariée ou le salarié non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant 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.

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

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

La salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

SALARIÉ OU SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

Pendant les 10 semaines du congé d'adoption, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou il en faisait la demande.

SALARIÉ OU SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

La salariée ou le salarié reçoit, pendant 10 semaines, une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnité

— Salarié : 1 fois le salaire annuel

2. Congés de maladie ou personnels

Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 7 jours, sauf pour la 1^{re} année de service, où le crédit est alors de 13 jours.

Les 7 jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année au taux de salaire alors en vigueur. Les 6 jours additionnels accordés pour la 1^{re} année de service ne sont ni monnayables ni remboursables.

Le salarié qui a 13 jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} mars peut choisir de ne pas monnayer le solde, au 31 mars, des 7 jours accordés et non utilisés à cette date. Il ajoute alors ce solde à ses jours de congé déjà accumulés et non monnayables.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 85 % du salaire brut pour les 52 premières semaines et 66,67 % pour les 52 semaines suivantes

Début : 6^e jour d'invalidité

4. Assurance maladie

Prime : payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié

5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics - RREGOP, du Régime de retraite des fonctionnaires - RRF, du Régime de retraite des enseignants - RRE ou **[N]** du Régime de retraite du personnel d'encadrement - RRPE, selon le cas.

29

Unimarketing inc. (Chicoutimi)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Unimarketing — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services aux entreprises
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 250
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 200; hommes : 50
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2012
- **Date de signature :** 13 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
Maximum de 40 heures/sem.; maximum de 8 heures/jour
- **Salarié à temps partiel**
Entre 20 et 34 heures/sem.

• Salaires

1. Télémarketing et transcontinental

	13N 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Min.	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
Max.	12,75 \$	12,88 \$	13,01 \$

2. Télémarketing Acadie, administration et autres fonctions, 235 salariés

	13 juill. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Min.	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
Max.	12,75 \$	13,01 \$	13,27 \$

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

Le salarié actuellement au service de l'entreprise a droit aux échelles salariales transitoires convenues, vu les nouveaux échelons. Les échelles transitoires sont de 11,66\$/heure pour le salarié qui a de 4001 à 5000 heures de service continu, et de 11,86\$/heure pour celui qui en a de 5001 à 6500. Par la suite, le salarié a droit au taux de salaire normal de l'échelle salariale pour l'année au cours de laquelle il atteint 6501 heures de service continu.

Il existe un système de bonis accordés selon les objectifs atteints pour le salarié du groupe Gesca, qui s'applique selon les modalités prévues.

Augmentation générale

Télémarketing et transcontinental

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

Télémarketing Acadie, sondages projets spéciaux et magazine, administration et assistant-superviseur

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2010 au 13 juillet 2010.

• Prime

Administration [N] : 1 \$/heure — secrétaire

Assistant-superviseur [N] : 1 \$/heure travaillée

2 \$/heure travaillée — assistant-superviseur chargé d'une équipe de travail le dimanche

• Jours fériés payés

(8) 6 jours/année

• Congés mobiles [N]

32 heures/année — salarié permanent à temps plein, en emploi pendant une année complète

28 heures/année — salarié permanent à temps partiel, en emploi pendant une année complète

• Congés annuels payés [N]

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

N. B. Le pourcentage d'indemnité est calculé, au choix du salarié, soit sur son salaire brut hebdomadaire et payé sur chaque paie, soit sur son revenu brut annuel et payé sur la paie de la semaine précédant ses vacances annuelles.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

30

La Ville de Gatineau et L'Association des pompiers et pompières de Gatineau

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (232) 227
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 4; hommes: 223
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** pompiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 22 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**

Unité administrative des opérations et lieutenant inspecteur-enquêteur de l'unité administrative prévention et soutien qui travaille selon l'horaire de l'unité administrative des opérations

Moyenne de 42 heures/sem.

Lieutenant inspecteur et lieutenant instructeur de l'unité administrative prévention et soutien

40 heures/sem.

• Salaires

1. Pompier, 183 salariés

	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/heure	/heure
Début	18,1144 \$ (17,6554 \$)	18,4767 \$
Après 60 mois	32,9354 \$ (32,1007 \$)	33,5941 \$

2. Lieutenant instructeur et inspecteur-enquêteur

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

	/heure	/heure
	38,0403 \$ (35,3108 \$)	38,8012 \$

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

Augmentation générale

1^{er} janv. 2009* 1^{er} janv. 2010* 1^{er} janv. 2011* 1^{er} janv. 2012*

Min 2 %	Min 2 %	Min 2 %	Min 2 %
Max 3 %	Max 3 %	Max 3 %	Max 3 %

1^{er} janv. 2013* 1^{er} janv. 2014* 1^{er} janv. 2015*

Min 2 %	Min 2 %	Min 2 %
Max 3 %	Max 3 %	Max 3 %

* Du 1^{er} janvier 2009 au 1^{er} janvier 2015, l'augmentation salariale équivaut à la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation de la région d'Ottawa pour la période qui se termine au mois d'octobre de l'année qui précède, avec un minimum de 2 % et un maximum de 3 %.

Rétroactivité

Le salarié au travail le 22 septembre 2010, le salarié retraité et la succession du salarié décédé entre le 1^{er} janvier 2009 et le 22 septembre 2010 ont droit à la rétroactivité des salaires de 2,6 % au 1^{er} janvier 2009 et de 2 % au 1^{er} janvier 2010. La rétroactivité est versée dans les 90 jours qui suivent le 22 septembre 2010.

• Primes

Admissibilité à la fonction d'officier \bar{N} : 1 % du salaire normal — salarié admissible qui accepte des remplacements pendant 1 an dans 1 district

2 % du salaire normal — salarié admissible qui accepte des remplacements pendant 1 an dans 2 districts

Boni de productivité \bar{N} : Le 1^{er} décembre 2015, les salariés permanents et permanents flottants auront droit à un montant forfaitaire de 1 % de leur salaire normal, conditionnellement à ce que la Ville constate une réduction moyenne des heures supplémentaires d'au moins 66 % des heures payées en 2007, 2008 et 2009 pour la période du 1^{er} octobre 2010 au 1^{er} octobre 2015.

• Allocations

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

• Jours fériés payés

180 heures/année — unité administrative des opérations et lieutenant inspecteur-enquêteur de l'unité administrative prévention et soutien qui travaille selon l'horaire de l'unité administrative des opérations

13 jours/année — unité administrative prévention et soutien

• Congé mobile

1 jour/année — unité administrative prévention et soutien

• 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
15 ans	5 sem.	Taux normal
24 ans	6 sem.	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement, à la condition de présenter un certificat médical qui atteste la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Au même moment, elle indique aussi la date prévue de son retour au travail. Le congé ne peut cependant débuter avant la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement. La salariée doit retourner au travail, au plus tard, 18 semaines après l'accouchement ou 12 semaines après une interruption de grossesse. Toutefois, si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

La salariée qui a droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale peut bénéficier de prestations supplémentaires de la Ville. Pendant le congé de maternité, sur présentation de son 1^{er} talon de chèque du Régime québécois d'assurance parentale ainsi que des preuves subséquentes, l'employeur verse la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire brut de la salariée et le montant net de l'assurance-emploi, pour une période maximale de 17 semaines.

Sur présentation d'une attestation médicale, la salariée peut s'absenter avec solde pour des examens médicaux reliés à sa grossesse.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

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

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

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur pour l'assurance salaire de courte durée et l'assurance maladie, et dans une proportion de 80 % pour le régime de base.

La participation de la Ville aux coûts du régime de base est égale à la totalité du coût du régime d'assurance salaire de longue durée et à un pourcentage du coût d'assurance maladie de base, de telle sorte que la somme de ces deux participations financières soit égale à 80 % du coût total du régime de base.

1. Assurance vie

ASSURANCE DE BASE

Indemnités

- Salarié : 2 fois le salaire annuel de base, 1 fois le salaire annuel de base à compter de 65 ans
- Mort accidentelle : 2 fois le salaire annuel de base, 1 fois le salaire annuel de base à compter de 65 ans
- Conjoint : 10 000 \$, 5 000 \$ au 65^e anniversaire de l'adhérent
- Enfant : 5 000 \$, 2 500 \$ au 65^e anniversaire de l'adhérent

ASSURANCE OPTIONNELLE

Indemnités

- Salarié : 1 à 20 unités de 10 000 \$
- Conjoint : 1 à 20 unités de 10 000 \$
- Enfant : 1 à 10 unités de 5 000 \$

N. B. – L'assurance vie optionnelle se termine à l'âge de 65 ans.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire hebdomadaire pour une période de 17 semaines

Début : 4^e jour

LONGUE DURÉE

ASSURANCE DE BASE

Prestation : 70 % du salaire mensuel jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 60 ans.

Début : après les prestations de courte durée

ASSURANCE OPTIONNELLE

Prestation : 70 % du salaire mensuel indexé selon l'IPC, jusqu'à un maximum de 3 % et la fin de l'invalidité ou l'âge de 60 ans.

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

ASSURANCE DE BASE

Frais assurés : franchise annuelle de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$/protection familiale; coût d'une chambre semi-privée; coassurance, 80 % des premiers 2 000 \$ et 100 % par la suite; honoraires de physiothérapeute, maximum de 500 \$/année; honoraires de psychologue, maximum de 1 000 \$/année; honoraires d'orthophoniste et d'audiologiste, maximum de 1 000 \$/année/spécialiste; honoraires d'acupuncteur, de chiropraticien, de diététiste, d'ergothérapeute, d'homéopathe, de massothérapeute, de kinésithérapeute, de naturopathe, d'ostéopathe et de podiatre, 40 \$/traitement, maximum combiné de 500 \$/année; autres frais admissibles

ASSURANCE OPTIONNELLE

Frais assurés : franchise annuelle de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$/protection familiale; coût d'une chambre semi-privée; coassurance, 90 % des premiers 2 000 \$ et 100 % par la suite; honoraires de physiothérapeute et de psychologue sans maximum; honoraires d'orthophoniste et d'audiologiste maximum de 1 000 \$/année/spécialiste; honoraires d'acupuncteur, de chiropraticien, de diététiste, d'ergothérapeute, d'homéopathe, de massothérapeute, de

kinésithérapeute, de naturopathe, d'ostéopathe et de podiatre, 40 \$/traitement, maximum combiné de 500 \$/année; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Cette assurance est optionnelle.

Frais assurés: après une franchise annuelle de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$/protection familiale, remboursement à 100 % des soins de base, à 80 % des soins dentaires courants et à 50 % des soins dentaires de restauration, maximum de 1 000 \$/année; 50 % des soins d'orthodontie, maximum à vie de 1 000 \$; frais admissibles remboursés selon le guide des tarifs de l'année courante.

5. Soins oculaires

Cette assurance est optionnelle.

Frais assurés: lunettes, lentilles et correction au laser, maximum de 200 \$/25 mois; examen de la vue, maximum de 50 \$/24 mois

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

31

La Ville de Laval
et
Le Syndicat des employés de bureau en service technique et professionnel de Laval, section locale 1113, SCFP — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (737) 736
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 534; hommes: 202
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2013
- **Date de signature:** 21 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
33 heures/sem.

Commis-répartiteur, Division de la voie publique; commis au courrier interne; agent de service, Division des relations avec les citoyens, Service de la vie communautaire, de la culture et des communications; aide technique, centre d'appels informatique; opérateur d'ordinateurs, Service des systèmes et des technologies
40 heures/sem.

Opérateur de radiotéléphone; secrétaire administrative, Service des communications; réceptionniste, Division des relations avec les citoyens, Service de la vie communautaire, de la culture et des communications; analyste en publicité des droits immobiliers; opérateur superviseur; chef de groupe du centre des télécommunications

33,75 heures/sem.

• Salaires

1. Commis au courrier

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année
Éch. 1	21 530,88 \$ (21 108,71 \$)	21 961,50 \$	22 400,73 \$
Éch. 10	34 650,94 \$ (33 971,51 \$)	35 343,96 \$	36 050,84 \$

Commis au courrier, aide à la bibliothèque et commis grade 1

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/année	/année	/année
Éch. 1	26 305,40 \$	26 542,15 \$	26 913,74 \$
Éch. 10	40 469,84 \$	40 834,07 \$	41 405,75 \$

	1 ^{er} juill. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} juill. 2013
	/année	/année	/année
Éch. 1	27 155,96 \$	27 536,14 \$	27 852,81 \$
Éch. 10	41 778,40 \$	42 363,30 \$	42 850,47 \$

2. Commis-sténo, 125 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année
Éch. 1	29 256,31 \$ (28 682,66 \$)	29 841,44 \$	30 438,27 \$
Éch. 10	43 940,03 \$ (43 078,46 \$)	44 818,83 \$	45 715,21 \$

Commis-sténo et autres fonctions, 180 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/année	/année	/année
Éch. 1	30 589,74 \$	30 865,04 \$	31 297,15 \$
Éch. 10	47 061,13 \$	47 484,68 \$	48 149,47 \$

	1 ^{er} juill. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} juill. 2013
	/année	/année	/année
Éch. 1	31 578,83 \$	32 020,93 \$	32 389,17 \$
Éch. 10	48 582,81 \$	49 262,97 \$	49 829,50 \$

3. Programmeur de logiciels

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
	/année	/année	/année
Éch. 1	49 057,22 \$ (48 095,31 \$)	50 038,36 \$	51 039,13 \$
Éch. 10	72 342,40 \$ (70 923,92 \$)	73 789,25 \$	75 265,03 \$

Programmeur de logiciels, technicien réseau et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} juill. 2012
	/année	/année	/année	/année
	49 869,26 \$	50 318,08 \$	51 022,54 \$	51 481,74 \$
	76 721,94 \$	77 412,44 \$	78 496,21 \$	79 202,68 \$

	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} juill. 2013
	/année	/année
	52 202,48 \$	52 802,81 \$
	80 311,51 \$	81 235,10 \$

N. B. — Nouvelle structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2011.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
2,0 %	2,0 %	2,0 %	1,5 %
1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} juill. 2012	1 ^{er} janv. 2013
0,9 %	1,4 %	0,9 %	1,4 %
1 ^{er} juill. 2013			
1,5 %			

Rétroactivité

Le salarié permanent au service de la Ville le 21 juillet 2010, le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2008 et la succession du salarié décédé depuis le 1^{er} janvier 2008 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2008 au 21 juillet 2010. Le montant est payable dans les 45 jours qui suivent le 21 juillet 2010.

• Primes

Soir, nuit, samedi et dimanche: (0,72 \$) 0,75 \$/heure — sauf le salarié de l'équipe rotative

Disponibilité: (1,63 \$) 1,72 \$/heure

Chef d'équipe: (0,65 \$) 0,68 \$/heure

Séjour à l'extérieur: (15,66 \$) 16,62 \$/jour

Remplacement d'un chef de groupe: 2 \$/jour — opérateur de radiotéléphone, durant la période de repas

Équipe rotative

(1 892,10 \$) 2 007,91 \$/année — 3 périodes de travail/jour, 24 heures/jour, 7 jours/sem.

(1 696,10 \$) 1 799,91 \$/année — 3 périodes de travail/jour, 24 heures/jour, 6 jours/sem.

(1 109,20 \$) 1 177,09 \$/année — 3 périodes de travail/jour, 24 heures/jour, du lundi au vendredi

(1 436,57 \$) 1 524,49 \$/année — 2 périodes de travail/jour, 17 heures/jour en semaine et 16 heures les fins de semaine et fêtes, 7 jours/sem.

(652,60 \$) 692,54 \$/année — 2 périodes de travail/jour, 16,5 heures/jour, du lundi au vendredi

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

7 jours + 3 demi-journées/année — salarié qui travaille 33 heures/sem.

15 jours + 3 demi-journées/année — salarié qui travaille sur un horaire particulier

12 jours + 3 demi-journées/année — aide technique à l'identité judiciaire

8 jours/année — aide à la bibliothèque et technicien en documentation

• Congé mobile

1 jour/année — salarié qui travaille sur un horaire particulier

• Congés annuels payés

HORAIRE DE 33 HEURES/SEM.

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	12,0 jours	Taux normal
3 ans	16,0 jours	Taux normal
8 ans	20,0 jours	Taux normal
15 ans	20,5 jours	Taux normal
16 ans	21,0 jours	Taux normal
17 ans	21,5 jours	Taux normal
18 ans	22,0 jours	Taux normal
19 ans	22,5 jours	Taux normal
20 ans	23,0 jours	Taux normal
21 ans	23,5 jours	Taux normal
22 ans	24,0 jours	Taux normal

HORAIRE PARTICULIER

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15,0 jours	Taux normal
3 ans	20,0 jours	Taux normal
8 ans	25,0 jours	Taux normal
15 ans	25,5 jours	Taux normal
16 ans	26,0 jours	Taux normal
17 ans	26,5 jours	Taux normal
18 ans	27,0 jours	Taux normal
19 ans	27,5 jours	Taux normal
20 ans	28,0 jours	Taux normal
21 ans	28,5 jours	Taux normal
22 ans	29,0 jours	Taux normal
23 ans	29,5 jours	Taux normal
24 ans	30,0 jours	Taux normal

AIDE À LA BIBLIOTHÈQUE

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée permanente peut, à compter du 7^e mois de sa grossesse ou à toute date déterminée par son médecin, prendre un congé sans solde. Son retour doit se faire dans un délai maximum de 1 an après la date 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 à son certificat médical, qui atteste le danger et indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité à compter du début de la 4^e semaine qui précède 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, d'une durée qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste le besoin de le prolonger.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^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, 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 à son certificat médical.

Sur demande, la salariée qui le désire peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

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

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues sans solde.

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 du congé de paternité de la durée indiquée à son certificat médical.

4. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

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

5. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au mois de janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 10 jours, 15 jours s'il travaille sur un horaire particulier, 99 heures pour le préposé au traitement de l'information à la gendarmerie, du Service de police, 40 heures pour l'aide à la bibliothèque et 101,25 heures pour l'opérateur de radiotéléphone, l'opérateur superviseur et l'opérateur de radiotéléphone chef de groupe au centre des télécommunications du Service de la police.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal pour une durée maximale de 26 semaines. De plus, le salarié pourra recevoir la différence entre 80 et 100 % de son salaire, jusqu'à épuisement du montant global du solde des vacances annuelles non utilisées pour la période qui se termine le 31 décembre.

LONGUE DURÉE

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

3. Régime de retraite

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

La Ville de Sainte-Julie et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (124) 92
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 49; hommes : 43
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégories de personnel :** cols blancs et cols bleus
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014
- **Date de signature :** 13 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**

Cols bleus

5 jours/sem., 37,5 heures/sem. payées pour 40 heures

Cols blancs

5 jours/sem., 35 heures/sem.

Greffier adjoint et chef inspecteur

5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

Superviseur d'activités de loisirs et régisseur au soutien des organismes

Moyenne de 37,5 heures/sem.

Horaire d'été

32,5 heures/sem. — cols blancs, de la Journée nationale des patriotes jusqu'au dernier vendredi de septembre

Préposé aux traverses d'école

Variable, selon les besoins

• Salaires

COLS BLANCS

1. Commis à la bibliothèque

	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
Début	/heure 15,94 \$ (15,55 \$)	/heure 16,34 \$	/heure 16,79 \$
25 mois ou +	17,70 \$ (17,27 \$)	18,14 \$	18,64 \$

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

	/heure	/heure	/heure
	17,25 \$ 19,15 \$	17,77 \$ 19,73 \$	18,30 \$ 20,32 \$

2. Secrétaire de direction et autres fonctions, 12 salariés

	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
Début	/heure 21,99 \$ (21,45 \$)	/heure 22,54 \$	/heure 23,16 \$
25 mois ou +	24,43 \$ (23,83 \$)	25,04 \$	25,73 \$

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

/heure	/heure	/heure
23,80 \$	24,51 \$	25,25 \$
26,44 \$	27,23 \$	28,05 \$

3. Technicien en génie civil et autres fonctions**1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011**

	/heure	/heure	/heure
Début	24,41 \$	25,02 \$	25,71 \$
	(23,81 \$)		
25 mois ou +	27,11 \$	27,79 \$	28,55 \$
	(26,45 \$)		

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

/heure	/heure	/heure
26,42 \$	27,21 \$	28,02 \$
29,34 \$	30,22 \$	31,12 \$

COLS BLEUS**1. Concierge municipal****1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011 1^{er} janv. 2012**

	/heure	/heure	/heure	/heure
	15,04 \$	15,42 \$	15,84 \$	16,28 \$
	(14,67 \$)			

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

/heure	/heure
16,76 \$	17,27 \$

2. Journalier et autres fonctions, 14 salariés**1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011**

	/heure	/heure	/heure
Début	19,56 \$	20,05 \$	20,60 \$
	(19,08 \$)		
25 mois ou +	21,74 \$	22,28 \$	22,90 \$
	(21,21 \$)		

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

/heure	/heure	/heure
21,17 \$	21,80 \$	22,46 \$
23,53 \$	24,23 \$	24,96 \$

3. Chef mécanicien et autres fonctions**1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011**

	/heure	/heure	/heure
Début	25,61 \$	26,25 \$	26,97 \$
	(24,99 \$)		
25 mois ou +	28,46 \$	29,17 \$	29,97 \$
	(27,77 \$)		

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

/heure	/heure	/heure
27,71 \$	28,55 \$	29,40 \$
30,80 \$	31,72 \$	32,67 \$

Augmentation générale**1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011 1^{er} janv. 2012**

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

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

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

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 13 juillet 2010 et le salarié permanent qui a travaillé du 1^{er} janvier 2009 au 13 juillet 2010 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2009 au 13 juillet 2010. La rétroactivité est payée dans les 60 jours qui suivent le 13 juillet 2010.

• Primes

Soir: (0,86 \$) 1 \$/heure — salarié dont la moitié ou plus des heures de travail sont entre 16 h 30 et 24 h

Nuit: (1,35 \$) 1,50 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail sont entre 0 h et 7 h 30

Chef d'équipe: 1,19 \$/heure

N. B. — Ces primes sont augmentées annuellement dans la même proportion que les salaires.

Service: 25 \$/année de service

Horaire de garde hebdomadaire: 250 \$/sem. — chef d'équipe: si l'affectation dure moins d'une semaine, la prime s'applique au prorata

• Allocations

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

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

Outils: 900 \$/année — chef mécanicien et mécanicien

• Jours fériés payés

7 jours/année + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

• Congés mobiles

2 jours/année

N. B. — Les jours ou parties de jours non utilisés sont remboursés à la fin de l'année.

• Congés annuels payés

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	Taux normal
2 ans	15 jours	Taux normal
3 ans	17 jours	Taux normal
4 ans	18 jours	Taux normal
5 ans	21 jours	Taux normal
10 ans	22 jours	Taux normal
14 ans	26 jours	Taux normal
21 ans	27 jours	Taux normal
22 ans	28 jours	Taux normal
23 ans	29 jours	Taux normal
24 ans	30 jours	Taux normal
25 ans	31 jours	Taux normal

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

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. La salariée peut cesser de travailler à compter du début du 8^e mois de sa grossesse ou en tout temps sur recommandation de son médecin. L'employeur paie, chaque semaine, la différence entre les sommes versées par le régime public et 85 % de son salaire brut hebdomadaire, pour toute la durée du congé.

La salariée peut commencer son congé de maternité à compter du début de la 32^e semaine de sa grossesse ou en tout temps sur recommandation de son médecin traitant.

2. Congé de naissance

3 jours payés.

3. Congé d'adoption

3 jours payés.

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde de 34 semaines.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié, sauf la prime d'assurance salaire de longue durée qui est payée entièrement par le salarié.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à 5 jours de congé de maladie. Les jours non utilisés sont remboursés annuellement au 15 décembre.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation: l'employeur contribue pour 7,9 % du salaire brut, et le salarié, pour 7,11 % du salaire brut, 10,22 % pour l'employeur et 7,46 % pour le salarié à compter du 1^{er} janvier 2011, 9,88 % pour l'employeur et 7,80 % pour le salarié à compter du 1^{er} janvier 2012, 9,53 % pour l'employeur et 8,15 % pour le salarié à compter du 1^{er} janvier 2013, 9,18 % pour l'employeur et 8,50 % pour le salarié à compter du 1^{er} janvier 2014.

33

**La Ville de Saint-Eustache
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1619 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (98) 128
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 102; hommes: 26
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2012
- **Date de signature:** 22 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 32 heures/sem.

Répartiteur

9 heures/jour — relèves 1 et 3

8,5 heures/jour — relève 2

12,5 heures/jour — relèves 4b et 5a

12 heures/jour — relèves 4a et 5b

Technologue au Service du génie, dessinateur senior, aide technique, inspecteur en bâtiment et inspecteur municipal

5 jours/sem., 33 heures/sem.

Technologue responsable du chantier

5 jours/sem., 35 heures/sem.

Salarié de la bibliothèque et secrétaire de direction au Service de la sécurité publique

32 heures/sem.

Agent de développement communautaire, agent de développement aux communications, agent de développement culturel, agent des arts et de la culture et technicien aux loisirs

35 heures/sem.

• Salaires

1. Commis à la bibliothèque

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} janv. 2009
Début	/heure 15,29 \$ (15,06 \$)	/heure 15,52 \$	/heure 15,75 \$
Après 49 mois	17,99 \$ (17,72 \$)	18,26 \$	18,53 \$

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} janv. 2011
/heure 15,98 \$	/heure 16,22 \$	/heure 16,47 \$	/heure 16,67 \$
18,81 \$	19,09 \$	19,38 \$	19,62 \$

1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} juill. 2012
/heure 16,88 \$	/heure 17,09 \$	/heure 17,31 \$
19,86 \$	20,11 \$	20,36 \$

2. Répartiteur, secrétaire de direction et autres fonctions, 25 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} janv. 2009
Début	/heure 20,24 \$ (19,94 \$)	/heure 20,54 \$	/heure 20,85 \$
Après 49 mois	23,81 \$ (23,46 \$)	24,17 \$	24,53 \$

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} janv. 2011
/heure 21,16 \$	/heure 21,48 \$	/heure 21,80 \$	/heure 22,08 \$
24,90 \$	25,27 \$	25,65 \$	25,97 \$

1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} juill. 2012
/heure 22,35 \$	/heure 22,63 \$	/heure 22,91 \$
26,30 \$	26,63 \$	26,96 \$

3. Inspecteur en bâtiment, technologue aux travaux publics, technologue et agent de prévention

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} janv. 2009
Début	/heure 23,07 \$ (22,73 \$)	/heure 23,42 \$	/heure 23,77 \$
Après 49 mois	27,14 \$ (26,74 \$)	27,55 \$	27,96 \$

1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} janv. 2011
/heure 24,12 \$	/heure 24,49 \$	/heure 24,85 \$	/heure 25,16 \$
28,38 \$	28,81 \$	29,24 \$	29,60 \$

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

/heure	/heure	/heure
25,48 \$	25,80 \$	26,12 \$
29,97 \$	30,35 \$	30,73 \$

Augmentation générale

1^{er} janv. 2008 1^{er} juill. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} juill. 2009

1,50 %	1,50 %	1,50 %	1,50 %
--------	--------	--------	--------

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

1,50 %	1,50 %	1,25 %	1,25 %
--------	--------	--------	--------

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

1,25 %	1,25 %
--------	--------

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 22 juin 2010 et le salarié à la retraite ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2008 au 22 juin 2010, payable dans les 30 jours qui suivent le 22 juin 2010.

Montant forfaitaire

Le 1^{er} janvier 2009 et le 1^{er} janvier 2010, le salarié a droit à un montant forfaitaire qui équivaut à 1,5 % de son salaire pour la première période de 6 mois, soit l'équivalent de la semaine normale de travail multiplié par 26 semaines.

Le 15 juillet 2009 et le 15 juillet 2010, le salarié qui a un statut autre que permanent et qui est au travail ou sur la liste de rappel a droit, le 15 juillet 2009 et le 15 juillet 2010, à un montant forfaitaire de 1,5 % du salaire normal gagné du 1^{er} janvier au 30 juin.

• **Primes**

Soir : 2,45 \$/heure — de 16 h 30 à 24 h

Nuit : 2,70 \$/heure — de 0 h à 8 h

Dimanche : 2,80 \$/heure

Formation : 1 \$/heure

Chef d'équipe : 2 \$/heure

• **Allocations**

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

Manteaux 3 saisons et bottes de sécurité : fournis par l'employeur, selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

7 jours/année + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, exclusion faite des congés hebdomadaires pendant cette période

• **Congés mobiles**

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

Semaine normale de travail	Congés mobiles
32 heures	21,00 heures/année
32 heures — bibliothèque	24,00 heures/année
33 heures	21,75 heures/année
35 heures [N]	24,00 heures/année
37 heures	24,00 heures/année
37 heures — répartiteur	27,00 heures/année
38 heures	25,50 heures/année

• **Congés annuels payés**

HORAIRE DE 32 HEURES/SEM.

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	64 heures	Taux normal
2 ans	96 heures	Taux normal
5 ans	128 heures	Taux normal
10 ans	142 heures	Taux normal
15 ans	160 heures	Taux normal
20 ans	174 heures	Taux normal
25 ans	192 heures	Taux normal

HORAIRE DE 32 HEURES/SEM. - BIBLIOTHÈQUE

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	64 heures	Taux normal
2 ans	96 heures	Taux normal
5 ans	128 heures	Taux normal
10 ans	144 heures	Taux normal
15 ans	160 heures	Taux normal
20 ans	176 heures	Taux normal
25 ans	192 heures	Taux normal

HORAIRE DE 33 HEURES/SEM.

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	66,0 heures	Taux normal
2 ans	99,0 heures	Taux normal
5 ans	132,0 heures	Taux normal
10 ans	146,5 heures	Taux normal
15 ans	165,0 heures	Taux normal
20 ans	179,5 heures	Taux normal
25 ans	198,0 heures	Taux normal

HORAIRE DE 35 HEURES/SEM. **[N]**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	70 heures	Taux normal
2 ans	105 heures	Taux normal
5 ans	140 heures	Taux normal
10 ans	155 heures	Taux normal
15 ans	175 heures	Taux normal
20 ans	190 heures	Taux normal
25 ans	210 heures	Taux normal

HORAIRE DE 37 HEURES/SEM.

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	74 heures	Taux normal
2 ans	111 heures	Taux normal
5 ans	148 heures	Taux normal
10 ans	164 heures	Taux normal
15 ans	185 heures	Taux normal
20 ans	201 heures	Taux normal
25 ans	222 heures	Taux normal

HORAIRE DE 37 HEURES/SEM. - RÉPARTITEUR

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	Taux normal
2 ans	120 heures	Taux normal
5 ans	160 heures	Taux normal
10 ans	176 heures	Taux normal
15 ans	200 heures	Taux normal
20 ans	216 heures	Taux normal
25 ans	240 heures	Taux normal

HORAIRE DE 38 HEURES/SEM.

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	76 heures	Taux normal
2 ans	114 heures	Taux normal
5 ans	152 heures	Taux normal
10 ans	169 heures	Taux normal
15 ans	190 heures	Taux normal
20 ans	207 heures	Taux normal
25 ans	228 heures	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée peut s'absenter du travail, sans solde, ou en utilisant sa banque de congés de maladie pour un examen relié à sa grossesse fait par un médecin ou une sage-femme.

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 son 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.

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.

La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, 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 à son 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 qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans solde de la durée indiquée à son certificat médical, qui atteste le danger et indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité à compter de la 4^e semaine qui précède 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 d'une durée qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste le besoin de prolonger le congé.

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

Un congé sans solde peut être pris à la suite du congé de maternité à la demande de la salariée. Ce congé peut avoir une durée maximale de 8 semaines.

À la fin de son congé de maternité, la salariée, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance-emploi, a droit à un montant forfaitaire qui correspond aux semaines sans prestations excluant toute pénalité, jusqu'à un maximum de 5 semaines de prestations, ainsi qu'à un montant maximum qui équivaut à 200 \$/semaine. Pour bénéficier de ces dispositions, la salariée devra travailler 3 mois à la suite de son congé de maternité ou de son congé sans solde attendant.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues, sans solde.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né, ainsi que la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental, sans solde, d'au plus 52 semaines continues. Toutefois, cet article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Un congé sans solde peut être pris à la suite du congé parental, à la demande du salarié. Ce congé est d'une durée maximale de 8 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie ou personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à des congés de maladie, selon le tableau suivant :

Semaine normale de travail	Congés de maladie
32 heures	76,8 heures
32 heures — bibliothèque	96,0 heures
33 heures	79,2 heures
35 heures ^N	84,0 heures
37 heures	88,8 heures
37 heures — répartiteur	88,8 heures
38 heures	91,2 heures

Le salarié garde à son crédit les heures accumulées au 31 décembre précédent, jusqu'à un maximum de 51 heures. Ces heures sont utilisées pour chaque période admissible de 7 jours ouvrables consécutifs ou moins.

Au 30 novembre de chaque année, le salarié conserve un maximum de 51 heures dans sa banque de congés de maladie. Les heures excédentaires sont remboursées le ou vers le 15 décembre de chaque année, selon le taux de salaire normal du salarié.

Le salarié peut utiliser un maximum de 5 congés personnels pris à même sa banque de congés de maladie.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire normal, pour une période maximale de 26 semaines

Début : 8^e jour civil

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie un montant égal à 9 % du salaire normal du salarié, en sus de sa cotisation à la Régie des rentes du Québec. Le salarié paie un montant égal à 7,44 % de son salaire normal, en sus de sa cotisation à la Régie des rentes du Québec

**La Ville de Shawinigan
et
Le Syndicat des cols blancs de la Ville de Shawinigan
— CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (104) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 104; hommes: 36
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 12 mai 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**
32,5 heures/sem.

Technicien en génie civil du Service des travaux publics; technicien en bâtiment
40 heures/sem.

Technicien en génie civil des Services techniques; proposé à l'arpentage; technicien à l'arpentage; technicien principal à l'arpentage; technicien en géomatique; inspecteur; urbaniste; technicien à l'urbanisme; acheteur; agent aux communications; secrétaire, secrétaire de service et commis affectés au Service des travaux publics, au Service de la sécurité incendie ou à la Division des approvisionnements, ou secrétaire-réceptionniste du Service de l'aménagement et de l'environnement; ingénieur de projet des Services techniques ou du Service de l'aménagement et de l'environnement
35 heures/sem.

Commissionnaire; magasinier; magasinier principal; technicien en loisirs
37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis aux prêts, commis de bureau et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
Éch. 1	/heure 15,29 \$ (14,97 \$)	/heure 15,62 \$	/heure 16,01 \$	/heure 16,42 \$
Éch. 10	19,95 \$ (19,54 \$)	20,38 \$	20,90 \$	21,43 \$
	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	
	/heure 16,84 \$ 21,97 \$	/heure 17,27 \$ 22,53 \$	/heure 17,71 \$ 23,11 \$	

2. Commis comptable, technicien en documentation et autres fonctions, 24 salariés

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
Éch. 1	/heure 19,60 \$ (18,39 \$) (19,25 \$)	/heure 20,02 \$	/heure 20,53 \$	/heure 21,05 \$
Éch. 10	25,57 \$ (24,00 \$) (25,11 \$)	26,12 \$	26,79 \$	27,47 \$
	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	
	/heure 21,59 \$ 28,17 \$	/heure 22,14 \$ 28,89 \$	/heure 22,71 \$ 29,63 \$	

N. B. Les titres des emplois mentionnés ci-dessus faisaient partie de deux classes différentes avant la restructuration de l'échelle salariale.

3. Ingénieur de projet [N]

	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
Éch. 1	/heure 29,51 \$	/heure 30,15 \$	/heure 30,92 \$	/heure 31,70 \$
Éch. 10	38,51 \$	39,34 \$	40,34 \$	41,37 \$
	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	
	/heure 32,51 \$ 42,42 \$	/heure 33,34 \$ 43,50 \$	/heure 34,19 \$ 44,61 \$	

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

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010*	1 ^{er} janv. 2011*	1 ^{er} janv. 2012*
2,15 %	2,55 % ou IPC	2,55 % ou IPC	2,55 % ou IPC
1 ^{er} janv. 2013*	1 ^{er} janv. 2014*		
2,55 % ou IPC	2,55 % ou IPC		

* Pour les années 2010 à 2014, si l'augmentation en pourcentage de la moyenne annuelle des augmentations mensuelles de l'indice des prix à la consommation (IPC Canada) est supérieure à 2,55 %, les salaires sont majorés de ladite augmentation (IPC Canada).

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des avantages sociaux, des heures supplémentaires ou autres conditions prévues à la présente convention collective dans la période du 1^{er} janvier 2008 au 12 mai 2010. La somme est versée au plus tard 30 jours après le 12 mai 2010.

• **Primes**

Chef d'équipe: (1,45 \$) 1,53 \$/heure

Chef de groupe: (2,42 \$) 2,54 \$/heure

Disponibilité: 1 \$/heure

N. B. – Les primes évoluent au même rythme que les taux normaux des salaires à compter du 1^{er} janvier 2009.

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés mobiles**

Maximum de 4 jours/année — salarié qui a travaillé toute l'année; dans le cas contraire, le salarié n'a droit qu'à une partie des 4 jours mobiles, selon les modalités prévues.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(10) 15 jours	Taux normal
(3 ans R)	15 jours	Taux normal)
9 ans	20 jours	Taux normal
15 ans	25 jours	Taux normal
21 ans N	26 jours	Taux normal
22 ans N	27 jours	Taux normal
23 ans N	28 jours	Taux normal
24 ans	(30) 29 jours	Taux normal
25 ans N	30 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 20 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

Le congé débute au plus tôt la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, ce congé peut être suspendu pendant la durée de l'hospitalisation, après entente avec la Ville.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité, sans solde, qui n'excède pas 3 semaines.

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé d'adoption

5 jours 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 mineur ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

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

• 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. Régime de retraite

Le régime de retraite est maintenu en vigueur.

35

Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (158) 214
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 137; hommes : 77
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 25 mai 2008
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2011
- **Date de signature :** 3 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., 35 heures/sem.

• Salaires

1. Bibliothécaire, agent de gestion financière et autres fonctions, 109 salariés

	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010
	/année	/année
Éch. 1	36 728 \$ (36 008 \$)	37 463 \$
Éch. 18	67 626 \$ (66 300 \$)	68 979 \$

2. Architecte

	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010
	/année	/année
Éch. 1	43 380 \$	44 248 \$
Éch. 14	70 819 \$	72 235 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
2 %	2 %	2 %

• Primes

Disponibilité : 1 heure au taux normal – chaque période de disponibilité de 8 heures

Chef d'équipe : 5 % du taux normal

Fonction : 7 % du taux normal

Soir : (0,60 \$) 0,63 \$/heure – salarié dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h

1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure

Nuit: Le salarié reçoit cette prime pour toutes les heures travaillées entre 0 h et 7 h selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
1 an	11 %
5 ans	12 %
10 ans	14 %

Fin de semaine: (2,51 \$) 2,66 \$/heure – salarié que l'horaire oblige à travailler régulièrement la fin de semaine à partir de la deuxième fin de semaine consécutive

1^{er} avril 2009 **1^{er} avril 2010** **1^{er} avril 2011**

2,71 \$/heure 2,76 \$/heure 2,81 \$/heure

Rétention \bar{N} : 8 % du taux normal – salarié dont le port d'attache est situé à Sept-Îles

• Allocations

Vêtements spéciaux: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans	25 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives réparties à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ce congé doit être pris durant la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et commencer au plus tard la semaine qui suit le début de leur versement.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le solde du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

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. Toutefois, le congé ne peut 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 dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Lorsqu'une fausse couche, naturelle ou provoquée légalement, survient à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à ce congé de 21 semaines.

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige; sa durée est indiquée dans un certificat médical.

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

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants qui en sont soustraits en raison du remboursement de prestations, d'intérêts, de pénalités et d'autres sommes recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et salaire, ne peut cependant excéder 93 % du salaire normal versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses autres employeurs.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service et qui n'est pas admissible au RQAP a droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 % de son salaire normal.

Pour chaque semaine qui suit la période prévue au paragraphe qui précède, la salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire normal et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, jusqu'à la fin de la 21^e semaine de son congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants qui en sont soustraits en raison du remboursement de prestations, d'intérêts, de pénalités et d'autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

3. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

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

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

La salariée ou le salarié peut bénéficier, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite à l'employeur au

moins 15 jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible 15 jours avant, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de 10 semaines.

SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

Pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, ce congé doit être pris durant la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et débiter au plus tard la semaine suivant le début de leur versement.

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

SALARIÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RQAP

Pour la salariée ou le salarié non admissible au RQAP, le congé doit être pris après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

5. Congé parental

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé parental en faisant parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de l'enfant l'exige et qui en prescrit la durée.

La salariée ou le salarié peut prolonger son congé de maternité, d'adoption ou de paternité avec un congé sans solde d'une durée qui n'excède pas 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité

– Salarié : 6 400 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 40 \$/sem., plus 60 % de son taux normal, maximum de 52 semaines

Début : après l'épuisement des jours de congé de maladie accumulés

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % de la somme déterminée pour la période précitée, maximum de 52 semaines

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie 5 \$/mois/protection familiale et 2 \$/mois/protection individuelle

Centre La Traversée (Montréal)

et

Le Syndicat des salariés de résidences sans but lucratif de la région de Montréal — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 168; hommes : 32
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 12 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2014
- **Date de signature :** 6 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 ou 9 heures/jour, 38 ou 40 heures/sem.

Intervenant de nuit

10 heures/jour, 30 ou 40 heures/sem.

• Salaires

1. Intervenant de nuit

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	10,49 \$	10,75 \$	11,05 \$	11,35 \$
Max.	11,03 \$	11,58 \$	12,05 \$	12,38 \$

2. Intervenant 3, 45 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	11,04 \$	11,32 \$	11,63 \$	11,95 \$
Max.	11,61 \$	12,19 \$	12,68 \$	13,03 \$

3. Intervenant 1

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	14,33 \$	14,69 \$	15,10 \$	15,51 \$
Max.	15,06 \$	15,83 \$	16,46 \$	16,92 \$

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
Variable	Variable	Variable	Variable

• Primes

Nuit : (0,20 \$) 0,40 \$/heure — entre 22 h et 8 h

Fin de semaine : 0,20 \$/heure — entre 8 h le samedi et 22 h le dimanche

N. B. — Le salarié ne reçoit qu'une seule prime à la fois, soit celle de nuit ou celle de fin de semaine.

Intervenant ressource: 50 \$/semaine

(Garde R)

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	8 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé doit comprendre le jour de l'accouchement.

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

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut alors retourner au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de son enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

La salariée a également droit à un congé spécial pour les rencontres liées à sa grossesse avec un professionnel de la santé, attestées par un certificat médical.

- 2. **Congé de naissance**

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

Le salarié qui a 1 an ou plus de service continu a droit à 5 jours payés.

- 3. **Congé d'adoption**

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

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent.

- 1. **Assurance vie**

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

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

Le salarié a droit à des congés de maladie ou personnels.

- 3. **Assurance salaire**

LONGUE DURÉE

Prime: payée entièrement par le salarié

4. Assurance maladie

Prime: payée entièrement par l'employeur

37

Delta Hotels No. 22 limited partnership, Hôtel Delta Québec et Le Syndicat des employé-es de l'Hôtel Delta Québec — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 185

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 57 %; hommes: 43 %

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** services

- **Échéance de la convention précédente:** 19 octobre 2009

- **Échéance de la présente convention:** 1^{er} septembre 2012

- **Date de signature:** 8 juillet 2010

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

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Serveur, salle à manger, salarié des bars, service aux chambres, serveur aux banquets, barman aux banquets et commis de bar aux banquets
40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Serveur aux banquets

8 juill. 2010	19 oct. 2010	19 oct. 2011
/heure 11,93 \$ (11,47 \$)	/heure 12,29 \$	/heure 12,66 \$

2. Préposé aux chambres et préposé à l'entretien ménager, 60 salariés

8 juill. 2010	19 oct. 2010	19 oct. 2011
/heure 15,31 \$ (14,72 \$)	/heure 15,77 \$	/heure 16,24 \$

3. Chef de partie

8 juill. 2010	19 oct. 2010	19 oct. 2011
/heure 20,30 \$ (19,52 \$)	/heure 20,91 \$	/heure 21,54 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux maximum de sa classification les 2 080 premières heures ou pendant un maximum de 12 mois de service. Dès l'atteinte de la première de ces deux éventualités, il reçoit le plein taux.

Certaines fonctions bénéficient d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

Augmentation générale

8 juill. 2010 19 oct. 2010 19 oct. 2011

4 % 3 % 3 %

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 8 juillet 2010 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 19 octobre 2009. Le montant est versé dans les 60 jours qui suivent le 8 juillet 2010.

• Primes

Horaire brisé: (0,50 \$) 0,75 \$/heure — salarié permanent dont l'horaire de travail pour une journée est échelonné sur des heures non continues, sauf pour le salarié des banquets

Livraison aux chambres: (1,11 \$) 1,25 \$/chambre — salarié qui livre aux chambres des produits promotionnels à la demande de l'employeur ou d'un client

1,11 \$/attention — salarié qui prodigue des attentions spéciales à la demande de l'employeur

Lit pliant

1,25 \$/lit — salarié qui habille un lit pliant
(0,75 \$) 1,25 \$/lit — salarié qui livre un lit pliant

Conciergerie: (2,21 \$) 2,50 \$/valise à l'arrivée et au départ des tours organisés sous contrat — portier et chasseur

Certificat de qualification: 0,35 \$/heure — salarié de l'entretien technique affecté à une tâche couverte par un certificat de qualification qui lui est reconnu pour un minimum d'une heure consécutive

Entretien technique: (0,35 \$) 0,75 \$/heure — salarié qui travaille sans la présence d'un collègue ou de l'un des deux superviseurs de son service

N. B. — À compter du 19 octobre 2010 et par la suite chaque année, ces primes sont majorées du même pourcentage que les augmentations salariales.

Nuit: (0,71 \$) 0,90 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail sont après 22 h

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

0,95 \$/heure 1,05 \$/heure

Service aux chambres: 15 % — salarié qui prodigue des attentions spéciales à la demande de clients

Frais de consigne **[N]**: 1,50 \$/bagage — chasseur

Pourboires

15 % des frais de service pour un groupe d'un voyage organisé

11 % des frais de service pour un forfait réunion, 11,5 % à compter du 19 octobre 2011

SERVICE DES BANQUETS

Frais de service

11 % sur nourriture et boissons, 11,5 % à compter du 19 octobre 2011 — serveur

N. B. — Cependant, lors de fonctions promotionnelles, le pourboire est de (7,3 %) 10 % et il est réparti selon la proportion prévue.

Traiteur **[N]**: le salarié reçoit le taux horaire du serveur aux banquets ainsi que 11 % de pourboire, 11,5 % à compter du 19 octobre 2011.

Gâteau de nocces: 25 \$/événement — serveur, lorsque le gâteau est apporté par un client dans une réception de mariage

Frais de débouchage

(2 \$) 4,75 \$ — salarié qui doit servir le vin que le client a apporté

0,50 \$ — salarié qui doit servir la bière que le client a apportée

8,25 \$ — bouteilles de boissons et liqueurs spiritueuses **[N]**

• Allocations

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

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

Outils personnels: remplacement par l'employeur des outils usés ou brisés lorsque c'est requis, maximum de 125 \$/année — salarié permanent de la cuisine et plongeur

N.B. — De ce montant, le salarié peut se faire rembourser l'achat d'un nouvel outil, jusqu'à un maximum de 75 \$/année.

Bottines ou souliers de sécurité: 100 \$/année — salarié permanent à l'entretien technique, portier et chasseur, équiper aux banquets, préposé à l'entretien et salarié de la cuisine

N. B. — Ce montant est indexé annuellement selon les augmentations salariales.

• Jours fériés payés

12 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 %
10 ans	5 sem.	10 %
15 ans	5 sem.	11 %
25 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée permanente qui a un an de service continu peut s'absenter, sans perte de salaire, à raison de 5 demi-journées pour des cours prénataux ou des visites médicales liées à sa grossesse, sur présentation d'un 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 qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans solde de la durée indiquée à son certificat médical, qui atteste le danger et indique la date prévue de l'accouchement.

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

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 sans solde qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste le besoin de prolonger le congé.

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

Maximum de 5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

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

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues. Toutefois, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

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

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée dans une proportion de 55 % par l'employeur et de 45 % par le salarié, de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié à compter du 1^{er} janvier 2011.

1. Congés de maladie

Le 1^{er} décembre de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté a droit à une banque de 7 jours de congé de maladie, de 8 jours au 1^{er} décembre 2011. Toutefois, le salarié permanent qui est absent plus de 7 jours pendant l'année de référence et qui a épuisé sa banque de 7 jours de congé de maladie a droit à 1 journée supplémentaire payée au taux horaire normal, mais non remboursable, le 15 décembre qui suit l'année de référence.

Le salarié permanent est payé à compter de sa 2^e journée d'absence. À partir du 1^{er} décembre 2010, le salarié permanent est payé à compter de sa 1^{re} journée d'absence pour maladie.

Le 15 décembre de chaque année, l'employeur verse une indemnité de 0,4 % du salaire payé au cours des 26 périodes de paie précédentes/journée de maladie non prise.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur. Ce régime est facultatif pour le salarié permanent qui a plus d'un an de service et qui n'a pas adhéré au régime au 1^{er} juin 1997, et il est obligatoire pour les autres salariés.

Cotisation : l'employeur et le salarié versent 5 % du salaire du salarié, auquel pourcentage sont ajoutés les pourboires déclarés ou attribués.

Le salarié qui a 55 ans ou plus ainsi qu'un facteur âge + années de service qui équivaut à 75 ou plus a droit à une allocation de départ de 1 000 \$/année de service, jusqu'à un maximum de 8 000 \$.

Le nombre maximum de salariés qui ont droit à cette allocation est de 1, 2 ou 3, respectivement au 1^{er} janvier 2010, au 1^{er} janvier 2011 et au 1^{er} janvier 2012.

38

Hôtel Plaza (Québec)

et

Teamsters du Québec, section locale 1999 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (55) 105
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 34; hommes : 71
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 6 janvier 2010
- **Échéance de la présente convention :** 6 janvier 2015
- **Date de signature :** 21 juin 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Serveur et autres fonctions de service, 45 salariés

15 oct. 2010	15 oct. 2011	15 oct. 2012	15 oct. 2013
/heure 8,40 \$ (8,40 \$)	/heure 8,40 \$	/heure 8,40 \$	/heure 8,40 \$

15 oct. 2014

/heure
8,40 \$

2. 1^{er} cuisinier

	15 oct. 2010	15 oct. 2011	15 oct. 2012
Début	/heure 14,00 \$ (13,75 \$)	/heure 14,25 \$	/heure 14,50 \$
Après 4 500 heures	15,50 \$ (15,25 \$)	15,75 \$	16,00 \$

15 oct. 2013 15 oct. 2014

/heure
14,75 \$
16,25 \$

/heure
15,00 \$
16,50 \$

Augmentation générale

15 oct. 2010	15 oct. 2011	15 oct. 2012	15 oct. 2013
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure

15 oct. 2014

0,25 \$/heure

- **Primes**

Répartition des pourboires: 1,5 % du total des ventes au commis et le reste au serveur

Partage des pourboires dans le cas d'un banquet, d'un événement ou d'une réservation dans les lieux physiques du restaurant: selon l'entente prise par les salariés concernés ou 1,5 % du total des ventes au commis et le reste au serveur — si le banquet, l'événement ou la réservation ne fait pas l'objet d'un contrat

10 % sur le total de la facture, soit 8,5 % au serveur et 1,5 % au commis ou, s'il n'y a pas de commis, au serveur — si le banquet, l'événement ou la réservation fait l'objet d'un contrat

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

9 jours/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur.

2. Congé de naissance

2 jours payés.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe. Pour y être admissible, le salarié doit avoir terminé sa période d'essai et travailler régulièrement 30 heures ou plus par semaine sur une moyenne de 3 mois.

Prime: payée dans une proportion de 25 % par l'employeur et de 75 % par le salarié la 1^{re} année, de 26 % par l'employeur et de 74 % par le salarié la 2^e année, de 27 % par l'employeur et de 73 % par le salarié la 3^e année, de 28 % par l'employeur et de 72 % par le salarié la 4^e année et de 30 % par l'employeur et de 70 % par le salarié la 5^e année

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 65; hommes: 60

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** services

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

- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014

- **Date de signature:** 20 août 2010

- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., maximum de 80 heures/2 sem.

- **Salaires**

1. Sauveteur

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
/heure 10,20 \$ (9,81 \$)	/heure 10,41 \$	/heure 10,61	/heure 10,93 \$

1^{er} janv. 2014

/heure
11,37 \$

2. Préposé aux chambres, préposé à l'entretien ménager, lingère et entretien de nuit, 32 salariés

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
/heure 14,68 \$ (14,12 \$)	/heure 14,98 \$	/heure 15,28 \$	/heure 15,74 \$

1^{er} janv. 2014

/heure
16,37 \$

3. Premier cuisinier et premier cuisinier-pâtissier

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
/heure 18,41 \$ (17,70 \$)	/heure 18,78 \$	/heure 19,15 \$	/heure 19,73 \$

1^{er} janv. 2014

/heure
20,52 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux de sa classification et le plein taux après 1 an.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
4 %	2 %	2 %	3 %

1^{er} janv. 2014

4 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs pour le salarié en emploi le 20 août 2010.

- **Primes**

Formateur: (0,50 \$) 1,50 \$/heure, jusqu'à un maximum de 40 heures/salarié formé

Frais de service: 10 % des prix de vente réels des produits servis lors d'activités qui visent la promotion des services de l'hôtel, du restaurant ou des banquets

39

**Le Château Bonne Entente inc. (Sainte-Foy)
et
L'Union des employés(es) de la restauration
Le syndicat des Métallos, section locale 9400 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (115) 125

RESTAURANT MONTE CRISTO

Commis débarrasseur **N**: 6 \$/jour — lorsqu'il est affecté à un travail régulier au restaurant et qu'il doit également assurer le service au salon Rouge.

10 \$/jour — lorsqu'il est affecté exclusivement à Urbania

Pourboires

15 % des repas vendus en forfait avec hébergement
15 % de la facture unique de tous groupes dont le minimum garanti est de plus de 30 personnes, pour le service de nourriture et de boisson au restaurant et dont la réservation fait l'objet d'un contrat pour lequel est intervenu un membre du personnel administratif ou cadre de l'hôtel

Lors du service de groupes de plus de 30 personnes, l'employeur convient que des frais de service de 10,95 % seront remis aux salariés. Il garde un droit discrétionnaire sur la répartition, entre le personnel exclu de l'unité de négociation, des 4,05 % de frais de service restants.

À compter du 1^{er} janvier 2011, lors du service de groupes de plus de 30 personnes, l'employeur convient que des frais de service de 11,15 % seront remis aux salariés. Il garde un droit discrétionnaire sur la répartition, entre le personnel exclu de l'unité syndicale, des 3,85 % de frais de service restants.

À compter du 1^{er} janvier 2013, lors du service de groupes de plus de 30 personnes, l'employeur convient que des frais de service de 11,25 % seront remis aux salariés. Il garde un droit discrétionnaire sur la répartition, entre le personnel exclu de l'unité syndicale, des 3,75 % de frais de service restants.

Frais de débouchage: salarié qui assure le service lorsqu'un client apporte ses boissons ou en cas de commandite
(2 \$) 5 \$/bouteille de vin
(4 \$) 12 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur de 26 onces
(5 \$) 15 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur de 40 onces
(0,25 \$) 1 \$/bouteille de bière ou de liqueur douce

BANQUET

Pourboires

15 % de la facture unique de tous les groupes pour le service de nourriture et de boisson au service des banquets

Lors du service de groupes de plus de 30 personnes, l'employeur convient que des frais de service de 10,95 % seront remis aux salariés. Il garde un droit discrétionnaire sur la répartition, entre le personnel exclu de l'unité de négociation, des 4,05 % de frais de service restants. Dans le cas du service des petits déjeuners aux banquets, l'employeur s'engage à distribuer, entre les salariés, 100 % des pourboires reçus.

À compter du 1^{er} janvier 2011, lors du service de groupes de plus de 30 personnes, l'employeur convient que des frais de service de 11,15 % seront remis aux salariés. Il garde un droit discrétionnaire sur la répartition, entre le personnel exclu de l'unité syndicale, des 3,85 % de frais de service restants. Dans le cas du service des petits déjeuners aux banquets, l'employeur s'engage à distribuer, entre les salariés, 100 % des pourboires reçus.

À compter du 1^{er} janvier 2013, lors du service de groupes de plus de 30 personnes, l'employeur convient que des frais de service de 11,25 % seront remis aux salariés. Il garde un droit discrétionnaire sur la répartition, entre le personnel exclu de l'unité syndicale, des 3,75 % de frais de service restants. Dans le cas du service des petits déjeuners aux banquets, l'employeur s'engage à distribuer, entre les salariés, 100 % des pourboires reçus.

Frais de débouchage: salarié qui assure le service lorsqu'un client apporte ses boissons ou en cas de commandite
(2 \$) 5 \$/bouteille de vin
(4 \$) 12 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur de 26 onces
(5 \$) 15 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur de 40 onces
(0,25 \$) 1 \$/bouteille de bière ou de liqueur douce

Frais de service **N**: 15 % directement sur la facture des clients, le 25 décembre et le dimanche de Pâques

• Allocations

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

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

Souliers de sécurité: (75 \$) 100 \$/année — (préposé aux salles et salarié de la cuisine et de la maintenance) salarié de la cuisine, des services techniques et préposé aux salles qui ont un statut à temps complet

Outils personnels: remplacés par l'employeur lorsque brisés ou usés sur les lieux de travail, maximum 1 fois/année pour un même outil — cuisinier, pâtissier et (préposé à la maintenance) préposé aux services techniques

Vêtements de saison **N**: fournis et remplacés au besoin par l'employeur — salarié affecté à l'entretien, chasseur-portier et préposé aux services techniques

• Jours fériés payés

9 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée peut s'absenter sans solde pour des examens liés à sa grossesse.

Lors d'une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 3 semaines.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

5. Congé parental

Le congé parental est d'une durée maximale de 52 semaines continues sans solde.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : (payée dans une proportion de 50 % par l'employeur pour le module A, jusqu'à un maximum de 9,50 \$/sem./salaire à temps complet.) payée dans une proportion de 50 % par l'employeur pour le plan individuel, jusqu'à un maximum de 47 \$/2 sem. pour le plan individuel et de 96 \$/2 sem. pour le plan familial. Le salarié paie le solde.

1. Assurance vie

MODULES A ET B

Indemnités

- Salarié : 1 fois le salaire annuel, arrondi aux 1 000 \$ suivants, maximum de 100 000 \$
- Conjoint : 5 000 \$
- Enfant de 24 heures ou plus : 2 500 \$

MODULE C

Indemnités

- Salarié : 10 000 \$
- Conjoint : 2 500 \$
- Enfant de 24 heures ou plus : 1 000 \$

2. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à 6 jours de congé de maladie.

(En cas de maladie, le paiement commence à la 2^e journée d'absence consécutive, sur présentation d'un certificat médical.)

Une fois par année civile, 2 fois à compter du 1^{er} janvier 2011 et 3 fois à compter du 1^{er} janvier 2013, le salarié est payé dès sa 1^{re} journée d'absence, et ce, sans obligation de fournir un certificat médical. Pour l'utilisation du reste de sa banque de congés de maladie, il devra fournir un certificat médical à partir de la 2^e journée d'absence. Le paiement, dans ce cas-ci, des jours de maladie débutera à compter de la 2^e journée.

Les jours non utilisés au 31 décembre sont non cumulatifs et payés à la paie qui suit le 31 décembre, jusqu'à un maximum de 3 jours.

Si le salarié a épuisé ses jours de maladie et qu'il doit de nouveau s'absenter de son travail pour des raisons de santé qui excèdent une semaine, l'employeur lui verse l'équivalent d'une journée de maladie supplémentaire à sa 2^e journée d'invalidité consécutive.

3. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel, jusqu'à un maximum de 2 500 \$/mois pour une période de 2 ans

Début : après 17 semaines

4. Assurance maladie

MODULE A

Frais assurés : après une franchise annuelle de (25 \$/année /personne ou famille) 50 \$/protection individuelle et de 100 \$/protection familiale, remboursement à 85 % des frais para-

médicaux et des médicaments; après une franchise annuelle de 25 \$/année/personne ou famille, coût d'une chambre semi-privée; honoraires de chiropraticien, audiologiste, ostéopathe, orthophoniste, naturopathe, psychologue, psychiatre, podiatre et massothérapeute, 30 \$/visite, maximum de 500 \$/année; radiographies prises par le chiropraticien, 50 \$/année; ergothérapeute, orthothérapeute, kinésithérapeute, acupuncteur, homéopathe et diététiste, 30 \$/visite, maximum de 500 \$/année pour l'ensemble de ces professionnels; autres frais admissibles

MODULE B

Frais assurés : après une franchise annuelle de (25 \$/personne et de 50 \$/famille) 50 \$/protection individuelle et de 100 \$/protection familiale, remboursement à 80 % des frais paramédicaux et des médicaments; après une franchise annuelle de 25 \$/personne et de 50 \$/famille, coût d'une chambre semi-privée; honoraires de chiropraticien, audiologiste, ostéopathe, orthophoniste, naturopathe, psychologue, psychiatre, podiatre et massothérapeute, 30 \$/visite, maximum de 500 \$/année; honoraires de physiatre, physiothérapeute, thérapeute en réadaptation du sport et thérapeute du sport, maximum de 300 \$/année pour l'ensemble de ces professionnels; radiographies prises par le chiropraticien, 50 \$/année; autres frais admissibles

MODULE C

Frais assurés : après une franchise annuelle de 50 \$/personne et de 100 \$/famille, remboursement à 75 % des frais paramédicaux et des médicaments; coût d'une chambre semi-privée; honoraires de chiropraticien, psychiatre, psychologue, podiatre, ostéopathe, physiothérapeute, orthophoniste, audiologiste, physiatre, thérapeute en réadaptation physique, thérapeute du sport, orthophoniste et audiologiste, 30 \$/visite, maximum de 500 \$/année pour l'ensemble de ces spécialistes; autres frais admissibles

5. Soins dentaires

MODULE A

Frais assurés : après une franchise annuelle de (25 \$/personne ou famille) 50 \$/protection individuelle et de 100 \$/protection familiale, remboursement à 80 % des soins préventifs et de restauration de base; à 50 % des soins majeurs; les frais sont remboursés selon les tarifs courants, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année

6. Soins oculaires

MODULES A ET B

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

7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 2,4 % de la masse salariale des salariés. Le montant est versé au Fonds de solidarité de la FTQ, et les crédits d'impôt sont administrés par l'employeur pour être réinvestis dans le REER collectif.

De plus, l'employeur contribue pour 0,05 \$/heure travaillée /salarié permanent au Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec, à la condition que le salarié permanent contribue également pour un minimum de 0,05 \$/heure travaillée.

**Les Entreprises de Stoneham inc. (Québec)
et
Le Syndicat des employé-es de la station de ski de
Stoneham – CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (169) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes: 20; hommes: 140
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** service
- **Échéance de la convention précédente :** 4 juin 2010
- **Échéance de la présente convention :** 4 juin 2014
- **Date de signature :** 15 juillet 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** maximum de 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé au stationnement, journalier (garage) et autres fonctions, 60 salariés

	3 oct. 2010	2 oct. 2011	14 oct. 2012	13 oct. 2013
Min.	/heure 9,69 \$ (9,50 \$)	/heure 9,88 \$	/heure 10,08 \$	/heure 10,33 \$
Max.	12,74 \$ (12,49 \$)	12,99 \$	13,25 \$	13,58 \$

2. Chef d'équipe mécanicien (garage), électricien certifié et autres fonctions

	3 oct. 2010	2 oct. 2011	14 oct. 2012	13 oct. 2013
Min.	/heure 17,40 \$ (17,06 \$)	/heure 17,75 \$	/heure 18,10 \$	/heure 18,56 \$
Max.	22,98 \$ (22,53 \$)	23,44 \$	23,91 \$	24,51 \$

Augmentation générale

	3 oct. 2010	2 oct. 2011	14 oct. 2012	13 oct. 2013
	2 %	2 %	2 %	2,5 %

• **Primes**

Nuit : 5 % du salaire normal/heure travaillée – entre 0 h et 8 h, sauf pour le salarié dont le quart de travail débute après 5 h

Responsabilité \square : 5 % du salaire normal/heure travaillée – électricien certifié qui assume des tâches de coordination, de planification et de supervision

• **Allocations**

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

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

Outils personnels : 368 \$/année pour l'achat et 132 \$/année pour l'assurance des outils – salarié de l'entretien;

électricité, entretien des remontées, véhicule ainsi que salarié de l'enneigement et du damage; entretien réseau à neige

• **Jours fériés payés**

8 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

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

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou 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 sans solde de la durée indiquée à son certificat médical, qui atteste le danger et indique la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines continues.

Lorsque l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité, dont la durée est prescrite par un certificat médical.

4. 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.

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.

Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où

l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou encore la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui aura 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. Assurance vie

Indemnités

- Salarié permanent : 1 fois le salaire annuel, arrondi aux 1 000 \$ près
- Salarié saisonnier : 10 000 \$, avec une réduction de 50 % à 65 ans
- Conjoint : 5 000 \$
- Enfant : 4 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein bénéficie de 0,0193 heure /heure travaillée sur une base de 2 080 heures, avec un maximum de 5 jours ou de 40 heures/année.

Le salarié saisonnier à temps plein bénéficie de 0,0343 heure /heure travaillée sur une base de 700 heures, avec un maximum de 3 jours ou de 24 heures/année.

Ces congés ne sont pas cumulatifs. Les congés non utilisés sont payés à 50 % de leur valeur au moment de la mise à pied du salarié saisonnier ou au salarié permanent, au plus tard le 30 septembre de chaque année.

3. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire normal mensuel, avec un maximum de 3 300 \$/mois, jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter du 120^e jour

N. B. Le salarié saisonnier n'a pas droit à l'assurance salaire de longue durée.

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments, après une franchise de 25 \$/année; autres frais admissibles

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.