

# Information statistique sur le travail

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

## **Les ententes négociées**

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

Notes techniques et crédits . . . . .28

# Les ententes négociées

*Résumés de certaines conventions collectives récentes, répartis par secteur d'activité et signés ces derniers mois par des unités de négociation de 50 salariés ou plus (2011-05-03).*

**Avertissement** — Il est important de préciser que toutes les conventions collectives de 50 salariés ou plus déposées récemment au ministère du Travail ne font pas nécessairement l'objet de résumés.

À noter également que les résumés publiés peuvent parfois s'écarter du texte original des conventions. Le ministère du Travail, dans un souci constant de véhiculer des informations justes et, en même temps, bien rédigées sur les conventions, procède de manière systématique à la révision linguistique des résumés choisis pour publication. Il espère, ce faisant, contribuer à l'amélioration constante de la langue utilisée à la source par les rédacteurs des textes des conventions. Notez cependant que les appellations officielles des employeurs et des syndicats ne changent pas.

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Les Aliments Conagra Canada inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	1	4
Olymel, société en commandite (Iberville)	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	2	5
<b>TABAC</b>			
Rothmans, Benson & Hedges inc. (Québec)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 261-T – FTQ	3	6
<b>PRODUITS DU CAOUTCHOUC</b>			
Produits American Biltrite Itée (Sherbrooke)	L'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke inc. – CSD	4	7
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
Imprimeries Transcontinental S.E.N.C. Québec	Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 555M – FTQ	5	8
<b>PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX</b>			
Norcast Castings Company Ltd. (Mont-Joli)	Le syndicat des Métallos, section locale 6506 – FTQ	6	9

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>MACHINERIE (sauf électrique)</b>			
Novabus, division de Prévost Car (Saint-François-du-Lac)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) – FTQ	7	11
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Bateaux Princecraft inc. (Princeville)	Le Syndicat des salariés des Bateaux Princecraft – CSD	8	12
Mark IV automotive (Montréal)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada – FTQ	9	13
<b>COMMERCE DE DÉTAIL</b>			
<b>Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Provigo Québec inc. (Brossard et Longueuil)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	10	15
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Terrebonne	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2326 – FTQ	11	17
<b>SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX</b>			
Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS)	L'Association du personnel du Centre de recherche sur le vieillissement de l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (APCRVIUGS) – Indépendant local	12	18
Héma-Québec	Le Syndicat des infirmières et infirmiers d'Héma-Québec – CSN	13	20
La Coopérative de solidarité de services à domicile du Royaume du Saguenay (Jonquière)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 – FTQ	14	22
Les Jardins du Haut Saint-Laurent (1990) enr. (Saint-Augustin-de-Desmaures)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 – FTQ	15	23
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>			
Château Montebello GP Corporation Fairmont Le Château Montebello	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 4281 – FTQ	16	25
<b>AUTRES SERVICES</b>			
Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec inc. (Saint-Laurent)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 – FTQ	17	26
NOTES TECHNIQUES .....			28

**Les Aliments Conagra Canada inc.  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-  
tion et du commerce, section locale 501 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (165) 96
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 70; hommes: 26
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 11 juin 2014
- **Date de signature:** 21 décembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier de production

	21 déc. 2010	10 juin 2013
	/heure	/heure
Min.	11,90 \$ (11,90 \$)	12,40 \$
Max.	13,95 \$ (13,95 \$)	14,45 \$

2. Opérateur de Pogo, préposé à l'entretien ménager et autres fonctions, 36 salariés

	21 déc. 2010	10 juin 2013
	/heure	/heure
Min.	14,80 \$ (14,80 \$)	15,30 \$
Max.	18,52 \$ (18,52 \$)	19,02 \$

3. Maintenance A

	21 déc. 2010	10 juin 2013
	/heure	/heure
	23,90 \$ (23,90 \$)	24,40 \$

**Augmentation générale**

**10 juin 2013**

0,50 \$/heure

**Montant forfaitaire**

Le salarié en emploi le 19 décembre 2010, dans le secteur de produits congelés, a droit à un montant forfaitaire de 1000 \$ qui lui est payé au plus tard le 24 février 2011.

• **Primes**

**Soir:** (0,70 \$) 0,80 \$/heure – salarié qui travaille la majeure partie de ses heures entre 16 h et minuit

**Nuit:** (0,85 \$) 0,95 \$/heure – salarié qui travaille la majeure partie de ses heures entre minuit et 8 h

**Soir et nuit:** (0,80 \$) 0,95 \$/heure – électromécanicien sur horaire de 12 heures

**Horaire de 12 heures:** (0,50 \$) 0,60 \$/heure électromécanicien

**Heures supplémentaires:** (6 \$) 10 \$/heure – salarié qui doit travailler (4) 3 heures ou plus après ses heures normales de travail

**Coordonnateur technique et formateur:** (0,75 \$) 1 \$/heure

**Responsabilité:** 1 \$/heure – tâches de magasinier, contrôle de la qualité, coordonnateur de service aux opérations logistiques et remplacement de cadre

**Vérificateur à la cuisine:** 0,50 \$/heure – salarié de la classification du travail général de production

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité:** (entre 100 \$ et 175 \$) 1 paire /année — les chaussures seront remplacées au besoin dans le cas où l'usure sera démontrée

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

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

**Vêtements protecteurs:** fournis et entretenus par l'employeur lorsque c'est requis

**Protecteurs auditifs:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

**Outils:** 300 \$/année <sup>1<sup>er</sup> janvier 2013</sup> 350 \$/année – électromécaniciens

• **Jours fériés payés**

(10) 11 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

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

**1. Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurances collectives pour le salarié régulier.

N. B. – Les modalités prévues au régime d'assurances collectives sont différentes pour le salarié du secteur des sauces.

## 1. Crédit pour absences occasionnelles

Le salarié régulier a droit à (5 jours/année) 48 heures de congé/année, soit 24 heures pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin et 24 heures pour la période entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre.

Le 31 décembre de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié.

## 2. Soins dentaires

Prime : l'employeur verse (0,18 \$) 0,24 \$/heure normale travaillée, excluant les heures supplémentaires, à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec ou tout autre montant déterminé par l'actuaire du régime qui maintiendra le pourcentage en vigueur.

## 2

### Olymel, société en commandite (Iberville) et Teamsters Québec, section locale 1999 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (250) 119
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 80; hommes : 39
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2015
- **Date de signature :** 27 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
40 heures/sem.  
**Fin de semaine**  
36 heures/sem., payées pour 40 heures

### • Salaires

1. Préposé à la baratte, préposé-magasinier et autres fonctions, 93 salariés

27 janv. 2011	1 <sup>er</sup> août 2011	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
/heure 14,25 \$ (13,90 \$)	/heure 14,50 \$	/heure 14,75 \$	/heure 15,00 \$	/heure 15,25 \$

2. Cariste A

27 janv. 2011	1 <sup>er</sup> août 2011	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
/heure 17,80 \$ (17,05 \$)	/heure 18,05 \$	/heure 18,30 \$	/heure 18,55 \$	/heure 18,80 \$

Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux de sa classification à l'embauche, 80 % après 1 an, 85 % après 2 ans, 90 % après 3 ans et le plein taux après 4 ans.

## Augmentation générale

27 janv. 2011	1 <sup>er</sup> août 2011	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
0,35 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure

## Ajustements

CARISTE DE PRODUCTION	27 janv. 2011 0,20 \$/heure
-----------------------	--------------------------------

CARISTE MANŒUVRE ET CARISTE A	27 janv. 2011 0,40 \$/heure
-------------------------------	--------------------------------

## Rétroactivité

Le salarié sur la liste de paie au 27 janvier 2011 a droit à un montant forfaitaire à titre de rétroactivité qui équivaut à 0,35 \$/heure pour toutes les heures travaillées et payées pendant la période du 1<sup>er</sup> août 2010 au 27 janvier 2011.

### • Primes

**Formation :** 1 \$/heure

**Soir :** (0,40 \$) 0,45 \$/heure

**Nuit [N] :** 0,45 \$/heure

**Fin de semaine [N] :** 0,45 \$/heure

**Opérateur [N] :** 0,20 \$/heure – salarié qui manœuvre les équipements suivants : hachoir, mélangeur, formax, ensacheuse, machine à emballer pellicule et clicklok

**Inventaire :** 1 \$/heure

### • Allocations

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

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

Toutefois, en cas d'usure prématurée et sur retour de la paire à remplacer, l'employeur paie le coût d'une 2<sup>e</sup> paire de chaussures.

### • Jours fériés payés

12 jours/année

### • Congés annuels payés

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

### • 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

#### Assurance groupe

Le régime existant, comprenant un régime d'assurance vie, d'assurance salaire de courte et de longue durée, d'assurance maladie et de soins dentaires, est maintenu en vigueur.

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

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à une allocation forfaitaire pour maladie, calculée en fonction de son ancienneté à cette date, selon le tableau suivant :

Ancienneté	Crédit
Moins d'un an	0,5 jour/mois complet d'ancienneté, maximum de 5 jours
1 an	6 jours
7 ans	7 jours

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour 1 % du salaire du salarié.

## 3

**Rothmans, Benson & Hedges inc. (Québec)**  
**et**  
**Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 261-T — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (348) 234
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 30 ; hommes : 204
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 19 mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 19 mars 2015
- **Date de signature :** 23 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
7,25 heures/jour, 36,25 heures/sem.
- **Équipe de nuit**  
5 jours/sem., 35 heures/sem. payées pour 36,25 heures/sem.
- **Mécanicien de machines fixes**  
5 ou 6 jours/sem., 36,25 heures/sem.
- **Équipe d'entretien de fin de semaine** **[N]**  
32 heures/sem. payées pour 36,25 heures
- **Salaires**
  1. Ouvrage général non classé, emballage des cigarettes et fabrication de filtres

	20 mars 2010	20 mars 2011	20 mars 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	29,02 \$ (28,73 \$)	29,31 \$	29,60 \$
Après 6 mois	33,69 \$ (33,36 \$)	34,03 \$	34,37 \$

### 20 mars 2013 20 mars 2014

/heure	/heure
29,90 \$	30,20 \$
34,71 \$	35,06 \$

- Opérateur de machine à fabriquer les cigarettes et opérateur de machine à emballer les cigarettes, 50 salariés

### 20 mars 2010 20 mars 2011 20 mars 2012 20 mars 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
49,55 \$ (49,06 \$)	50,05 \$	50,55 \$	51,06 \$

### 20 mars 2014

/heure
51,57 \$

- Mécanicien, électricien général et électronicien

### 20 mars 2010 20 mars 2011 20 mars 2012 20 mars 2013

	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	52,27 \$ (51,75 \$)	52,79 \$	53,32 \$	53,85 \$
Max.	55,50 \$ (54,95 \$)	56,06 \$	56,62 \$	57,19 \$

### 20 mars 2014

/heure
54,39 \$
57,76 \$

### Augmentation générale

#### 20 mars 2010 20 mars 2011 20 mars 2012 20 mars 2013

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

### 20 mars 2014

1 %
-----

- **(Indemnité de vie chère [R])**

- **Primes**

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

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

**Mécanicien de machines fixes :** 1 \$/heure

**Instructeur :** 7 % du salaire

**Heures irrégulières :** 0,10 \$/heure — salarié dont l'horaire est déplacé de moins de 1 heure/jour

**Téléavertisseur :** 2 \$/heure — mécanicien de machines fixes qui travaille sur l'équipe de soir

**Retraite :** 1 350 \$ si cette somme est versée dans un REER ou 1 000 \$ après impôts si elle est remise au salarié

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** 103 \$/année

**Lunettes de sécurité de prescription :** 175 \$/24 mois

- **Jours fériés payés**

15 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(2) 3 sem.	Taux moyen ou taux normal
(3 ans [R])	3 sem.	Taux moyen ou taux normal)
10 ans	4 sem.	Taux moyen ou taux normal
15 ans	5 sem.	Taux moyen ou taux normal
20 ans	6 sem.	Taux moyen ou taux normal
25 ans	7 sem.	Taux moyen ou taux normal

- **Congé personnel**

1 jour/année

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance vie

##### RÉGIME DE BASE

Indemnités

— Salarié : 25 000 \$

— Mutilation et décès accidentels : 25 000 \$

##### RÉGIME FACULTATIF

Indemnités

— Salarié : 10 000 \$, 20 000 \$ ou 30 000 \$

— Conjoint : 10 000 \$ ou 5 000 \$

— Enfant : 5 000 \$ ou 2 500 \$

#### 2. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

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

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ou chirurgie mineure; 8<sup>e</sup> jour, maladie

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire mensuel de base, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 27<sup>e</sup> semaine d'invalidité

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ou privée; 100 % des frais de médicaments prescrits, des services ambulanciers, des soins d'un infirmier autorisé si recommandés par le médecin traitant, maximum de 20 périodes de 8 heures/année; honoraires de chiropraticien, d'ostéopathe, de podiatre, d'acupuncteur et de massothérapeute, maximum de 750 \$/année/spécialiste incluant les radiographies; 80 % des honoraires de psychologue; appareils auditifs, maximum de 300 \$ à vie; plusieurs autres frais admissibles

#### 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention, de diagnostic et d'urgence, de restauration et de chirurgie; 80 % des frais de couronnes et de prothèses; 60 % des frais de réparation; traitement orthodontique pour les enfants à charge de moins de 18 ans, maximum à vie de 2 200 \$/enfant; les frais sont remboursés selon l'échelle de l'année précédente de l'Association dentaire du Québec, jusqu'à un maximum de 2 400 \$/année pour l'ensemble des frais

#### 5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes, verres et montures ou lentilles cornéennes, maximum de 300 \$/24 mois; examen de la vue, maximum de 50 \$/24 mois; lentilles cornéennes uniquement

dans le but de porter le degré de vision à 20/40 ou à la suite d'une opération de la cataracte, maximum de 300 \$ à vie

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 7 % du salaire normal.

L'employeur et le salarié contribuent pour 1 % du salaire normal au REER collectif.

## 4

### Produits American Biltrite Itée (Sherbrooke) et

### L'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke inc. — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — produits du caoutchouc
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 3; hommes : 147
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 13 septembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 6 décembre 2015
- **Date de signature :** 21 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Aide-refroidisseur

	13 sept. 2010	12 sept. 2011	10 sept 2012
Min.	/heure 15,77 \$ (15,45 \$)	/heure 16,09 \$	/heure 16,41 \$
Max.	16,03 \$ (15,71 \$)	16,35 \$	16,67 \$

##### 9 sept. 2013 8 sept. 2014

/heure	/heure
16,75 \$	17,11 \$
17,01 \$	17,37 \$

##### 2. Inspecteur, 15 salariés

	13 sept. 2010	12 sept. 2011	10 sept 2012
Min.	/heure 15,77 \$ (15,45 \$)	/heure 16,09 \$	/heure 16,41 \$
Max.	16,18 \$ (15,86 \$)	16,50 \$	16,82 \$

##### 9 sept. 2013 8 sept. 2014

/heure	/heure
16,75 \$	17,11 \$
17,16 \$	17,52 \$

### 3. Chef de groupe automatisation et électrique [N]

	13 sept. 2010	12 sept. 2011	10 sept 2012
/heure			
Min.	21,28 \$	21,60 \$	21,92 \$
Max.	25,34 \$	25,72 \$	26,10 \$

  

	9 sept. 2013	8 sept. 2014
/heure		
	22,27 \$	22,63 \$
	26,51 \$	26,94 \$

N. B. — Il existe un système de prime au rendement sous forme de boni qui, selon le cas, est intégré ou non aux échelles de salaire.

#### Augmentation générale\*

13 sept. 2010	12 sept. 2011	10 sept 2012	9 sept. 2013	8 sept. 2014
2 %	2 %	2 %	2 %	2,1 %

\* Calculée sur le taux horaire moyen

N. B. — La prime de chef de groupe a été retirée et remplacée par un taux de salaire de chef de groupe. L'augmentation générale est variable pour cette classe.

#### • Primes

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

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

	9 sept. 2013	8 sept. 2014
	0,80 \$/heure	0,90 \$/heure

**Équipe de fin de semaine :** 50 % des gains

**Transfert d'équipe :** 1 \$/heure

**De garde :** 70 \$/jour — électronicien portant le téléavertisseur pendant la fin de semaine ou lors d'un jour férié

**Premiers soins :** 0,50 \$/heure — salarié désigné titulaire d'un certificat de qualification en premiers soins

#### (Chef de groupe [R])

**Responsable d'une équipe :** 0,50 \$/heure — salarié désigné comme responsable d'une équipe lorsque aucun superviseur ou chef de groupe n'est affecté à cette équipe ou ce département

**Diplôme :** 0,25 \$/heure, 0,50 \$/heure après 2 000 heures de travail et 0,75 \$/heure après 4 000 heures de travail — salarié titulaire d'un DEC, d'un CEC ou d'une AEC en fabrication mécanique

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité :**

	9 sept. 2013	8 sept. 2014
	140 \$/année	150 \$/année

130 \$/année

N. B. — Le montant accordé/année ne peut dépasser le maximum déterminé, que ce soit pour 1 ou 2 paires de chaussures/année.

#### • Jours fériés payés

13 jours/année

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent.

Prime : payée dans une proportion de 69 % par l'employeur et de 31 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire de longue durée non imposable qui est entièrement payée par le salarié

##### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Régime de retraite des employés des Produits American Biltrite ltée pour les membres de l'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke inc. La contribution de l'employeur est égale à celle versée par le salarié, jusqu'à concurrence de 4 % du maximum des gains, 4,5 % à compter du 9 septembre 2013 et 5 % à compter du 8 septembre 2014.

Le salarié qui ne contribue pas au régime de retraite reçoit une contribution de 0,7 % de l'employeur.

## 5

### Imprimeries Transcontinental S.E.N.C. Québec et Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 555M – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 104
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 40 ; hommes : 64
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1<sup>er</sup> mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 1<sup>er</sup> mars 2013
- **Date de signature :** 2 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
37,5 heures/sem., 5 jours/sem.
- **Horaire de 3 jours**  
36 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Aide-reliure

	2 févr. 2011	1 <sup>er</sup> mars 2012
Min.	/heure 10,18 \$ (9,53 \$)	/heure 10,33 \$
Max.	11,20 \$ (10,53 \$)	11,36 \$

### 2. Reliure 1 de 36 heures, 25 salariés

	2 févr. 2011	1 <sup>er</sup> mars 2012
Min.	/heure 12,30 \$ (12,12 \$)	/heure 12,49 \$
Max.	24,09 \$ (23,73 \$)	24,45 \$

N. B. – Le salarié du groupe reliure 1 de 37,5 heures/sem. gagne sensiblement le même salaire que le salarié du groupe reliure 1 de 36 heures/sem.

### 3. Pressier, groupe 1 6C-40, 36 heures

	2 févr. 2011	1 <sup>er</sup> mars 2012
Min.	/heure 14,27 \$ (14,06 \$)	/heure 14,48 \$
Max.	28,53 \$ (28,11 \$)	28,96 \$

N. B. – Le salarié du groupe 1 6C-40 de 37,5 heures/sem. gagne sensiblement le même salaire que le salarié du groupe 1 6C-40 de 36 heures/sem.

## Augmentation générale

2 févr. 2011	1 <sup>er</sup> mars 2012
1,5 %	1,5 %

N. B. – Il y a un ajustement pour la classification d'aide-reliure au 2 février 2011.

## • Primes

**Soir :** 8 % du salaire normal

**Nuit :** 8 % du salaire normal

**Chevauchement :** 4 % du salaire normal

**Chef d'équipe :** 45 \$/sem.

## • Allocation

**Chaussures de sécurité :** 80 \$/année ou 160 \$/2 ans – salarié qui occupe un poste à la presse à feuilles, à la reliure ou à l'expédition

## • Jours fériés payés

11 jours/année

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

5 semaines continues.

### 4. Congé parental

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

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

Le congé peut débuter au plus tôt le jour de l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cas d'une procédure d'adoption, ou le jour 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 un an après l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui a été confié.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée entièrement par l'employeur pour le plan de base, et options payées entièrement par le salarié

### 1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur verse à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. une cotisation égale à 6 % du salaire normal pour chaque salarié.

## 6

### Norcast Castings Company Ltd. (Mont-Joli) et

### Le syndicat des Métallos, section locale 6506 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (151) 205
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 205
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2015
- **Date de signature :** 10 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

## Horaire de 12 heures

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

### • Salaires

#### 1. Concierge

10 fév. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012	1 <sup>er</sup> oct. 2013	1 <sup>er</sup> oct. 2014
/heure 19,36 \$ (19,02 \$)	/heure 19,80 \$	/heure 20,24 \$	/heure 20,75 \$	/heure 21,27 \$

#### 2. Couleur, ajusteur de noyaux et autres fonctions, 82 salariés

10 fév. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012	1 <sup>er</sup> oct. 2013	1 <sup>er</sup> oct. 2014
/heure 22,05 \$ (21,67 \$)	/heure 22,55 \$	/heure 23,05 \$	/heure 23,63 \$	/heure 24,22 \$

#### 3. Chef modèleur

10 fév. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012	1 <sup>er</sup> oct. 2013	1 <sup>er</sup> oct. 2014
/heure 24,74 \$ (24,30 \$)	/heure 25,30 \$	/heure 25,87 \$	/heure 26,51 \$	/heure 27,18 \$

N. B. — Il existe un système de partage des profits.

### Augmentation générale

10 fév. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2011	1 <sup>er</sup> oct. 2012	1 <sup>er</sup> oct. 2013	1 <sup>er</sup> oct. 2014
1,75 %	2,25 %	2,25 %	2,50 %	2,50 %

### Rétroactivité

Le salarié au travail le 10 février 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 10 février 2011.

### • Indemnité de vie chère

**Référence:** Statistique Canada, IPC province de Québec, 1992 = 100

#### Indices de base

2010 — août 2009  
2011 — août 2010  
2012 — août 2011  
2013 — août 2012  
2014 — août 2013

#### Mode calcul

##### 2010

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'août 2010 par rapport à celui d'août 2009 excède l'augmentation générale prévue pour le taux de salaire de la classe 9, l'excédent est payé.

##### 2011, 2012, 2013 et 2014

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

#### Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est versé sous forme de montant forfaitaire à la deuxième période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

### • Primes

**Soir:** (0,70 \$) 0,85 \$/heure travaillée — (entre 14 h et 22 h) entre 18 h et 6 h

**Nuit:** (0,75 \$) 0,85 \$/heure travaillée — (entre 22 h et 6 h) entre 18 h et 6 h

**Chef d'équipe:** il existe une prime de chef d'équipe dont le montant est déterminé selon les modalités prévues

**Samedi:** 2 \$/heure travaillée — sauf pour le salarié affecté aux opérations continues

**Dimanche:** 50 % du taux horaire normal

### • Allocations

**Lunettes de sécurité de prescription:** payées entièrement par l'employeur

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

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

**Outils personnels:** remplacement des outils brisés ou usés au travail; remboursement des outils volés s'il y a eu négligence de la part de l'employeur dans la protection desdits outils

### • Jours fériés payés

12 jours/année

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de naissance

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

#### 2. Congé d'adoption

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

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

#### 3. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né, ainsi que le salarié 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 34 semaines continues.

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

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

##### 1. Assurance vie

Indemnité  
— Salarié: 50 000 \$ 1<sup>er</sup> mars 2011  
55 000 \$

##### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire normal du salarié, pour une période maximale de 26 semaines

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

## LONGUE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire mensuel, jusqu'à un maximum de 1 950 \$/mois, 2 000 \$ au 1<sup>er</sup> mars 2011, 2 050 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 2 100 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2013, 2 150 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et 2 200 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour une période maximale de 2 ans, incluant la durée des prestations de courte durée et de l'assurance-emploi

Le versement des prestations sera prolongé au-delà de 2 ans pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans, pourvu que l'invalidité totale du salarié l'empêche d'effectuer tout travail.

Début: après les 26 semaines de l'assurance salaire de courte durée et de toutes prestations payables par la Commission d'assurance-emploi

### 3. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement des médicaments prescrits après une franchise de 20 \$/année; remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée; remboursement jusqu'à 500 \$/année/spécialiste, soit chiropraticien, pédiatre, psychologue, masseur thérapeutique, thérapeute de la voix ou ostéopathe, jusqu'à un maximum remboursable de 15 000 \$

### 4. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement des soins préventifs et de restauration jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année/membre de la famille. Les frais sont remboursés conformément aux barèmes des honoraires en vigueur pour l'année courante. Certains soins seront soumis aux clauses de franchise et de coassurances.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, le régime est amendé afin de prévoir la protection pour prothèses dentaires.

### 5. Soins oculaires

Frais assurés: remboursement d'un examen de la vue par un optométriste, maximum de 1 examen/24 mois

### 6. Régime de retraite

Le salarié au travail au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et tout futur salarié admissible bénéficient d'une rente calculée à partir des années de service admissibles jusqu'au 1<sup>er</sup> du mois qui coïncide avec ou qui suit la date où le salarié atteint l'âge normal de la retraite, soit 65 ans.

7

**Novabus, division de Prévost Car (Saint-François-du-Lac)**  
**et**  
**Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (85) 230
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 13; hommes: 217
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** usine et bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 15 février 2010
- **Échéance de la présente convention:** 15 février 2013
- **Date de signature:** 27 septembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

### • Salaires

#### USINE

##### 1. Journalier

	16 févr. 2010	16 févr. 2011	16 févr. 2012
Début	/heure 19,96 \$ (19,47 \$)	/heure 20,46 \$	/heure 20,97 \$
Après 130 jours	20,74 \$ (20,23 \$)	21,26 \$	21,79 \$

##### 2. Soudeur ou monteur d'acier, 128 salariés

	16 févr. 2010	16 févr. 2011	16 févr. 2012
Début	/heure 22,35 \$ (21,80 \$)	/heure 22,91 \$	/heure 23,48 \$
Après 130 jours	22,69 \$ (22,14 \$)	23,26 \$	23,84 \$

##### 3. Analyste en techniques de soudage et analyste en techniques d'outillage

	16 févr. 2010	16 févr. 2011	16 févr. 2012
Début	/heure 23,94 \$ (23,36 \$)	/heure 24,54 \$	/heure 25,15 \$
Après 130 jours	24,81 \$ (24,20 \$)	25,43 \$	26,07 \$

#### BUREAU

##### 1. Agent de bureau I

	16 févr. 2010	16 févr. 2011	16 févr. 2012
Début	/heure 16,68 \$ (16,27 \$)	/heure 17,10 \$	/heure 17,53 \$
Après 130 jours	18,35 \$ (17,90 \$)	18,81 \$	19,28 \$

##### 2. Analyste en qualité, 2 salariés

	16 févr. 2010	16 févr. 2011	16 févr. 2012
Début	/heure 25,02 \$ (24,41 \$)	/heure 25,65 \$	/heure 26,29 \$
Après 130 jours	26,34 \$ (25,70 \$)	27,00 \$	27,68 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit, au cours des 130 premiers jours, le taux horaire du niveau immédiatement inférieur à celui de son poste.

### Augmentation générale

16 févr. 2010*	16 févr. 2011*	16 févr. 2012*
2,5 %	2,5 %	2,5 %

\* Ou l'IPC applicable, s'il y a lieu, soit le plus élevé des deux, jusqu'à concurrence de 3,5 %.

### Montant forfaitaire

Le salarié en emploi le 27 septembre 2010, qui a terminé sa période d'essai, a droit à un montant forfaitaire de 350 \$. Cette somme lui est versée au plus tard 20 jours ouvrables après le 27 septembre 2010.

Le salarié en emploi le 16 février 2011, qui a terminé sa période d'essai, a droit à un montant forfaitaire de 350 \$. Cette somme lui est versée à la paie qui suit le 16 février 2011.

Le salarié en emploi le 16 février 2012, qui a terminé sa période d'essai, a droit à un montant forfaitaire de 300 \$. Cette somme lui est versée à la paie qui suit le 16 février 2012.

- **Indemnité de vie chère**

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

**Mode de calcul**

**2010**

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2009 à décembre 2009 par rapport à celle de janvier 2008 à décembre 2008 excède 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

**2011 et 2012**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Les taux de salaire sont majorés du pourcentage déterminé, s'il y a lieu, les 16 février 2010, 2011 et 2012.

- **Primes**

**Soir:** 1 \$/heure travaillée

**Nuit:** 1,25 \$/heure travaillée

**Responsabilité:** 0,60 \$/heure — salarié qui, en l'absence du personnel cadre, doit, en plus de sa tâche, effectuer certaines tâches spécifiques

**Formation [N]:** 1,25 \$/heure — applicable au formateur, lors d'une formation théorique en classe

- **Allocations**

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

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

**Lunettes de sécurité de prescription:** 1 paire/2 ans ou avant si la prescription est modifiée

**Chaussures de sécurité:** 150 \$/année

- **Jours fériés payés**

8 jours/année + 8 jours additionnels dans la période des fêtes

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
5 ans	15 jours	7 %
10 ans	20 jours	9 %
20 ans	20 jours	11 %
30 ans [N]	25 jours	11 %

- **Droits parentaux**

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

- **1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 27 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

- **2. Congé de naissance**

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

- **3. Congé d'adoption**

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

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

- **Avantages sociaux**

Prime: payée entièrement par l'employeur

- **1. Soins oculaires**

Frais assurés: examen de la vue, 50 \$/12 mois; lunettes (80 \$) 120 \$/personne assurée/24 mois

- **2. Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur contribue pour (32,50 \$) 34,50 \$/sem., 36,50 \$ à compter du 1<sup>er</sup> août 2011 et 38,50 \$ à compter du 1<sup>er</sup> août 2012 au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Cette cotisation est versée chaque semaine, sauf pour les périodes où le salarié est en congé sans solde ou mis à pied plus de 5 jours ouvrables.

La contribution du salarié est sur une base volontaire et peut être modifiée en tout temps.

**8**

**Bateaux Princecraft inc. (Princeville)  
et**

**Le Syndicat des salariés des Bateaux Princecraft CSD**

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (150) 111

- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 111

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

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

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

- **Date de signature:** 17 décembre 2010

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

39 heures/sem. de la 3<sup>e</sup> semaine complète de juin à la dernière semaine complète d'août

## • Salaires

1. Aide général, laveur ou sableur et autres fonctions

1 <sup>er</sup> nov. 2010	31 oct. 2011	29 oct. 2012	4 nov. 2013	3 nov. 2014
/heure 16,14 \$ (16,14 \$)	/heure 16,46 \$	/heure 16,79 \$	/heure 17,13 \$	/heure 17,47 \$

2. Opérateur de presse, opérateur CNC et autres fonctions, 26 salariés

1 <sup>er</sup> nov. 2010	31 oct. 2011	29 oct. 2012	4 nov. 2013	3 nov. 2014
/heure 17,62 \$ (17,62 \$)	/heure 17,97 \$	/heure 18,33 \$	/heure 18,70 \$	/heure 19,07 \$

3. Responsable de département

1 <sup>er</sup> nov. 2010	31 oct. 2011	29 oct. 2012	4 nov. 2013	3 nov. 2014
/heure 21,14 \$ (21,14 \$)	/heure 21,56 \$	/heure 21,99 \$	/heure 22,43 \$	/heure 22,88 \$

N. B. Il existe un système de bonis.

### Augmentation générale

31 oct. 2011	29 oct. 2012	4 nov. 2013	3 nov. 2014
2 %	2 %	2 %	2 %

## • Indemnité de vie chère

**Référence:** Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

### Indices de base

2013 — septembre 2012

2014 — septembre 2013

### Mode de calcul

#### 2013

Le pourcentage excédant 2 % d'augmentation de l'IPC est ajouté à l'augmentation de 2 % prévue pour l'année en cause, jusqu'à concurrence d'un pourcentage excédentaire de 4 %.

#### 2014

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Les montants sont intégrés, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 4 novembre 2013 et 3 novembre 2014 respectivement.

## • Prime

Soir : 0,70 \$/heure

## • Allocations

### Chaussures de sécurité

Maximum de (105 \$) 110 \$/année

Maximum de 110 \$, 2 fois/année salarié de l'entrepôt

2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année
115 \$	120 \$	125 \$

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

## • Jours fériés payés

14 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
20 ans	5 sem.	10 %
30 ans <b>N</b>	6 sem.	12 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de naissance

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

### 2. Congé d'adoption

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime: l'employeur contribue pour (8,19 \$) 12,04 \$/sem. /protection individuelle et (16,23 \$) 24,93 \$/sem./protection familiale; par la suite, cette contribution est augmentée dans la même proportion que l'augmentation des taux horaires.

9

### Mark IV automotive (Montréal)

et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (138) 175
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50; hommes: 125
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013
- **Date de signature:** 19 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Fin de semaine**  
3 jours/sem., 32 heures/sem.

## • Salaires

1. Cariste, opérateur spécialisé et autres fonctions, 125 salariés

3 mai 2010	2 mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
/heure 19,98 \$ (19,40 \$)	/heure 20,58 \$	/heure 21,20 \$

2. Électromécanicien 1

3 mai 2010	2 mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
/heure 26,37 \$ (25,60 \$)	/heure 27,16 \$	/heure 27,97 \$

Le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, 17,00 \$/heure, 18,03 \$ après 6 mois et le taux de la classe 5 après 12 mois, soit 19,98 \$. En 2011, le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, 17,50 \$/heure, 18,57 \$ après 6 mois et le taux de la classe 5 après 12 mois, soit 20,58 \$. En 2012, le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, 18,03 \$/heure, 19,12 \$ après 6 mois et le taux de la classe 5 après 12 mois, soit 21,20 \$.

Le nouveau salarié promu à un poste de classe 5 au cours de ses 12 premiers mois de service reçoit immédiatement le salaire de la classe 5.

Lors d'un recrutement externe, le nouveau salarié électromécanicien, mécanicien ou régleur reçoit, à l'embauche, 95 % du taux de sa classe et 100 % après 480 heures travaillées.

### Augmentation générale

3 mai 2010	2 mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
3 %	3 %	3 %

## • Primes

**Soir :** 0,55 \$/heure 1<sup>er</sup> janv. 2011  
0,60 \$/heure

**Nuit :** 0,85 \$/heure 1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012  
0,95 \$/heure 1 \$/heure

**Disponibilité :** (25 \$) 45 \$/12 heures de disponibilité

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

**(Fin de semaine R)**

## • Allocations

**Vêtements de travail :** fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — salarié qui a terminé sa période d'essai

**Lunettes de sécurité de prescription :** l'employeur paie le coût des montures et des lentilles, incluant les traitements antirayures et antireflet; le remplacement est aux 2 ans, sauf lors d'un accident sur les lieux de travail — salarié qui a terminé sa période d'essai

**Souliers de sécurité :** (135 \$) 145 \$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

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

### Outils

300 \$/année — régleur  
(400 \$) 500 \$/année — électromécanicien  
500 \$/année — mécanicien

## • Jours fériés payés

13 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
7 ans <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">N</span>	3 sem.	7 %
9 ans	4 sem.	8 %
12 ans <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">N</span>	4 sem.	9 %

## • 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 3 sont payés si le salarié a 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 3 sont payés si le salarié a 60 jours de service continu.

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

### 5. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance vie

Indemnités

— Salarié : 1 fois le salaire annuel brut

— Mort accidentelle et mutilation : 1 fois le salaire annuel brut

#### 2. Congés personnels

Le salarié qui a terminé sa période d'essai au 31 décembre de l'année courante a droit à (un maximum de 3 jours/année accumulés à raison de 2 heures/mois travaillé au cours de l'année précédente) des congés personnels selon le tableau suivant :

Années de service	Nombre de jours/heures
3 mois	3 jours/24 heures
2 ans ou +	5 jours/40 heures

Le ou les jours non utilisés sont payés à 100 % du salaire quotidien normal le 1<sup>er</sup> jeudi de décembre de l'année courante.

Le salarié qui n'utilise aucun congé au cours de l'année courante a droit à 1 congé supplémentaire payé à 100 % le 1<sup>er</sup> jeudi de décembre de l'année courante.

#### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : l'employeur paie au salarié non admissible à l'assurance-emploi

(72 %) 75 % du salaire hebdomadaire brut, maximum de 750 \$/sem., pour une durée maximale de 15 semaines

L'assurance-emploi paie 55 % du salaire hebdomadaire brut du salarié et, sur preuve d'admissibilité, l'employeur verse (17 %) 20 % du salaire hebdomadaire brut.

Début: 1<sup>er</sup> jour, accident et hospitalisation; 4<sup>e</sup> jour, maladie  
LONGUE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire mensuel brut, maximum de 3 250 \$/mois, jusqu'à l'âge de 65 ans

#### 4. Assurance maladie

Frais assurés: franchise individuelle de 25 \$ et familiale de 50 \$; remboursement à 80 % des frais médicaux et paramédicaux; 100 % des frais d'hospitalisation; honoraires de psychologue, chiropraticien, physiothérapeute, orthophoniste, ostéopathe, podiatre, naturopathe, acupuncteur et massothérapeute, (300 \$/professionnel) maximum de 1 500 \$/année tous professionnels combinés, avec un maximum de 500 \$/année pour le massothérapeute; appareils auditifs, 300 \$/3 ans

#### 5. Soins dentaires

Frais assurés: franchise individuelle de 25 \$ et familiale de 50 \$; remboursement à 100 % des soins de base et à 80 % des soins mineurs, maximum de 1 000 \$/année; 80 % des soins majeurs, maximum de 1 500 \$/année

#### 6. Soins oculaires

Frais assurés: examen de la vue 40 \$/2 ans; montures, verres de prescription et chirurgie au laser (150 \$) 200 \$/2 ans

#### 7. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié qui a (6 mois de service) terminé sa période d'essai contribuent respectivement pour 1 100 \$/année au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec-FSTQ, 1 150 \$ à compter du 1<sup>er</sup> lundi de janvier 2011, 1 200 \$ à compter du 1<sup>er</sup> lundi de janvier 2012 et 1 300 \$ à compter du 1<sup>er</sup> lundi de janvier 2013.

10

**Provigo Québec inc. (Brossard et Longueuil)  
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:** (227) 235
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 130; hommes: 105
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 1<sup>er</sup> août 2009
- **Échéance de la présente convention:** 1<sup>er</sup> août 2015

• **Date de signature:** 20 décembre 2010

• **Durée de la semaine normale de travail**  
4 **N** ou 5 jours/sem., 32 **N** ou 40 heures/sem.

#### Salarié à temps partiel

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

#### • Salaires

##### 1. Aide général

	1 <sup>er</sup> août 2009	1 <sup>er</sup> août 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> août 2011
/heure				
Min.	9,50 \$	9,50 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	10,28 \$ <sup>1</sup>	10,49 \$ <sup>2</sup>	10,49 \$ <sup>2</sup>	10,70 \$ <sup>3</sup>

##### 1<sup>er</sup> août 2012 1<sup>er</sup> août 2013 1<sup>er</sup> août 2014

	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
/heure			
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
	10,91 \$ <sup>4</sup>	11,13 \$ <sup>5</sup>	11,35 \$ <sup>6</sup>

1 Après 2 500 heures.

2 Après 3 000 heures.

3 Après 3 500 heures.

4 Après 4 000 heures.

5 Après 4 500 heures.

6 Après 5 000 heures.

##### 2. Commis, 140 salariés

	1 <sup>er</sup> août 2009	1 <sup>er</sup> août 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> août 2011
/heure				
Min.	9,59 \$	9,59 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	13,92 \$ <sup>1</sup>	14,20 \$ <sup>2</sup>	14,20 \$ <sup>2</sup>	14,49 \$ <sup>3</sup>

##### 1<sup>er</sup> août 2012 1<sup>er</sup> août 2013 1<sup>er</sup> août 2014

	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
/heure			
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
	14,78 \$ <sup>4</sup>	15,07 \$ <sup>5</sup>	15,37 \$ <sup>6</sup>

1 Après 8 500 heures.

2 Après 9 000 heures.

3 Après 9 500 heures.

4 Après 10 000 heures.

5 Après 10 500 heures.

6 Après 11 000 heures.

##### 3. Boucher, fleuriste et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> août 2009	1 <sup>er</sup> août 2010	1 <sup>er</sup> août 2011	1 <sup>er</sup> août 2012
/heure				
Min.	10,10 \$	10,10 \$	10,10 \$	10,10 \$
Max.	15,91 \$ <sup>1</sup>	16,23 \$ <sup>2</sup>	16,55 \$ <sup>3</sup>	16,89 \$ <sup>4</sup>

##### 1<sup>er</sup> août 2013 1<sup>er</sup> août 2014

	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
/heure		
	10,10 \$	10,10 \$
	17,22 \$ <sup>5</sup>	17,57 \$ <sup>6</sup>

1 Après 9 500 heures.

2 Après 10 000 heures.

3 Après 10 500 heures.

4 Après 11 000 heures.

5 Après 11 500 heures.

6 Après 12 000 heures.

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

#### Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> août 2010	1 <sup>er</sup> août 2011	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

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

#### Rétroactivité

Le salarié permanent à temps plein a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> août 2009 au 31 juillet 2010.

Le salarié à temps partiel qui a cumulé 5 ans ou plus de service continu a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> août 2009 au 31 juillet 2010.

La somme est versée au salarié permanent à temps plein et au salarié à temps partiel au plus tard le 6 janvier 2011.

- **Primes**

**Nuit:** 1 \$/heure travaillée

**Classification supérieure:** 0,60 \$/heure travaillée — salarié qui travaille dans un poste d'une classification supérieure à la sienne pendant 4 heures ou plus au cours d'une même semaine

**Remplacement du gérant de département:** 10 \$/jour

**Assistant-gérant:** 1 \$/heure travaillée

**Superviseur de la salle des coffres:** 0,60 \$/heure travaillée pendant laquelle le salarié supervise la salle des coffres

**Maître boucher:** 1 \$/heure travaillée — salarié classifié boucher qui a 2 ans ou plus d'ancienneté

**Boni de Noël:** le ou avant le 2<sup>e</sup> jeudi de décembre de chaque année, le salarié a droit à un boni de Noël qui équivaut à 2 % du salaire total gagné entre le 30 novembre de l'année en cours et le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente

- **Allocations**

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

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

**Chaussures de sécurité:** 1 paire/année, remplacée au besoin

- **Jours fériés payés**

7 jours/année — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié permanent qui travaille 32 heures/sem. **[N]** et le salarié à temps partiel reçoivent une indemnité de 0,004 du salaire gagné durant les 12 mois précédant le jour férié ou une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

- **Congés mobiles**

3 jours/année — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié permanent qui travaille 32 heures/sem. **[N]** et le salarié à temps partiel reçoivent une indemnité de 0,004 du salaire gagné durant les 12 mois précédant le jour férié ou une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

Les jours non utilisés et non payés au 2<sup>e</sup> dimanche de janvier de chaque année sont payés jusqu'à un maximum de 3 jours, le ou avant le dernier jeudi de janvier de l'année suivante, au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde, qui débute au moment déterminé par son médecin, d'une durée maximale de 70 semaines suivant la fin de sa grossesse.

2. **Congé de naissance**

2 jours payés.

3. **Congé de paternité**

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

4. **Congé d'adoption**

2 jours payés.

5. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le salarié permanent qui a cumulé 3 mois de service continu a droit à un régime d'assurance groupe qui comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée et une assurance maladie.

Pour avoir droit au régime d'assurance groupe, le salarié à temps partiel doit avoir cumulé 1 an de service continu et avoir conservé une moyenne de 20 heures travaillées ou payées/semaine durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours. Le salarié à temps partiel admissible a alors droit au régime d'assurance groupe pour une année, à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

1. **Congés de maladie ou occasionnels**

Le salarié permanent à 40 heures a droit à des congés de maladie ou occasionnels selon le tableau suivant:

Ancienneté	Banque d'heures de congé
Moins de 5 ans	48 heures
5 ans ou plus	56 heures

Les heures non utilisées ou non payées sont payées au salarié vers le 15 janvier de chaque année au taux de salaire normal en vigueur au moment du paiement.

2. **Soins dentaires**

Prime: l'employeur verse 0,18 \$/heure travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

3. **Régime de retraite**

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

L'employeur s'engage à verser 0,15 \$/heure travaillée/salarié admissible dans le Fonds de stabilisation. L'employeur convient aussi que, si le Fonds de stabilisation venait à cesser d'exister, les contributions allouées à ce fonds seraient ajoutées aux contributions courantes du RRECC et versées directement à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

11

**La Ville de Terrebonne  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2326 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (165) 219
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 165; hommes: 54
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2011
- **Date de signature:** 28 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
5 jours/sem., 32,5 heures/sem.
- **Préposé aux immeubles et équipements affecté aux patinoires et aux parcs**  
Moyenne de 32,5 heures/sem.
- **Commis aux achats et à l'inventaire**  
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.
- **Préposé aux télécommunications**  
9 heures/jour, moyenne de 38 heures/sem.
- **Préposé principal aux télécommunications**  
5 jours/sem., 38 heures/sem.
- **Préposé à la sécurité publique**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Réceptionniste, commis de bureau et autres fonctions

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
/heure 20,69 \$	/heure 21,11 \$	/heure 21,53 \$	/heure 21,99 \$

2. Préposé aux appareils, secrétaire juridique et autres fonctions, 53 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
/heure 26,00 \$	/heure 26,52 \$	/heure 27,05 \$	/heure 27,83 \$

3. Technologue, technicien en génie civil et autres fonctions

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
/heure 31,68 \$	/heure 32,31 \$	/heure 32,96 \$	/heure 33,66 \$

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

Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de salaire de la fonction occupée, 90 % après 60 jours travaillés et le plein taux après 220 jours travaillés.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
2 %	2 %	2 %	2,75 %

**Rétroactivité**

Le salarié couvert par la présente convention collective et en emploi le 1<sup>er</sup> janvier 2008 ainsi que le salarié qui a quitté le travail pour la retraite ou pour tout autre motif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 28 janvier 2011. Cette rétroactivité est versée au plus tard le 31 mars 2011.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence:** Statistique Canada, IPC province de Québec, 2002 = 100

**Mode de calcul**

**2011**

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2011 à décembre 2011 par rapport à celle pour la période de janvier 2010 à décembre 2010 excède 2,75 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

• **Primes**

**Soir, nuit, samedi et dimanche:** (1,00 \$) 1,10 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 entre 16 h 30 et 8 h 15 du lundi au jeudi et entre 16 h 30 et 8 h 30 le vendredi ainsi que pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche, sauf pour le préposé aux télécommunications, le préposé aux immeubles et équipements, le technicien du réseau informatique et le personnel de la bibliothèque

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

1,20 \$/heure	1,30 \$/heure	1,40 \$/heure
---------------	---------------	---------------

N. B. Pour le préposé aux télécommunications, la prime s'applique entre (15 h et 8 h) 15 h 30 et 8 h 30 du lundi au vendredi ainsi que pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche. Pour le salarié de la bibliothèque, la prime s'applique entre 17 h et (8 h 15) 8 h du lundi au vendredi ainsi que pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche.

**Disponibilité**

16 \$/sem. préposé aux immeubles et équipements, et technicien du réseau informatique  
32 \$/sem. lorsque le préposé aux immeubles et équipements est affecté aux patinoires et aux parcs  
32 \$/sem. technicien du réseau informatique assujéti à un horaire du dimanche au samedi

• **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

7 jours/année + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

N. B. En remplacement des jours fériés payés, le salarié permanent à temps partiel du service de la bibliothèque a droit à un crédit en heures au taux normal qui équivaut au nombre de jours fériés prévus. Lesdites heures sont calculées selon l'horaire de septembre. Elles peuvent être prises en congé ou payées, au choix du salarié.

Le préposé aux télécommunications a droit à un crédit en heures au taux normal qui équivaut au nombre de jours fériés prévus et calculés à raison de 9 heures/jour. Lesdites heures peuvent être prises en congé ou payées, au choix du salarié.

- **Congés mobiles et personnels**

2 jours/année en congés mobiles et 2 jours/année en congés personnels

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
2 ans	3 sem.	Taux normal
3 ans	3 sem. + 1 jour	Taux normal
4 ans	3 sem. + 2 jours	Taux normal
5 ans	3 sem. + 3 jours	Taux normal
6 ans	3 sem. + 4 jours	Taux normal
7 ans	4 sem.	Taux normal
8 ans	4 sem. + 1 jour	Taux normal
9 ans	4 sem. + 2 jours	Taux normal
10 ans	4 sem. + 3 jours	Taux normal
11 ans	4 sem. + 4 jours	Taux normal
12 ans	5 sem.	Taux normal
13 ans	5 sem. + 1 jour	Taux normal
14 ans	5 sem. + 2 jours	Taux normal
15 ans	5 sem. + 3 jours	Taux normal
16 ans	5 sem. + 4 jours	Taux normal
17 ans	6 sem.	Taux normal

- **Droits parentaux**

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur l'assurance parentale.

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé payé d'au moins 20 semaines.

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

La salariée peut prolonger son congé de maternité avec un congé sans solde qui peut aller jusqu'à 1 an.

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

L'employeur verse à la salariée admissible aux prestations du RQAP la différence entre les prestations reçues et 95 % de son salaire normal, pour une durée maximale de 20 semaines. Il est entendu qu'au cours de toute semaine, la somme de toutes les prestations reçues par la salariée ne peut être supérieure à 95 % de son salaire hebdomadaire normal.

- 2. **Congé de naissance**

4 jours payés.

- 3. **Congé d'adoption**

4 jours payés.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

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

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

- 1. **Congés de maladie**

Le premier jour de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours de congé de maladie payés et non cumulatifs d'année en année. Le 1<sup>er</sup> février, les heures non utilisées lui sont payées.

- 2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

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

Début: 1<sup>er</sup> jour, maladie, accident, après épuisement du crédit de congés de maladie

- 3. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation: l'employeur paie 9 % du salaire normal du salarié, et le salarié, 6,5 % de son salaire normal, avec la possibilité d'augmenter jusqu'à un maximum de 9 % de son salaire normal.

N. B. – À partir du 1<sup>er</sup> février 2011, il y a un nouveau régime de retraite.

## 12

**Centre de santé et de services sociaux — Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS) et L'Association du personnel du Centre de recherche sur le vieillissement de l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (APCRVIUGS) — Indépendant local**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 79
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 57; hommes: 22
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** professionnel
- **Échéance de la présente convention:** 13 décembre 2013
- **Date de signature:** 13 décembre 2010

## • Durée de la semaine normale de travail

Entre 35 et 40 heures/sem.

### Salarié à temps partiel

Moins de 35 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Assistant de recherche

**1<sup>er</sup> avril 2009**

	/heure
Min.	20,45 \$
Max.	24,67 \$

### 2. Agent de recherche, 42 salariés

**1<sup>er</sup> avril 2009**

	/heure
Min.	20,45 \$
Max.	38,78 \$

### 3. Infirmière de recherche

**1<sup>er</sup> avril 2009**

	/heure
Min.	21,62 \$
Max.	38,53 \$

## • Prime

Coordination professionnelle : 5 % du salaire normal — salarié qui supervise le travail d'un groupe et qui a la responsabilité d'un groupe de personnes constitué d'au moins 4 équivalents temps complet

## • 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

SALARIÉ QUI A MOINS DE 2 400 HEURES RÉMUNÉRÉES

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

### 4. Congé parental

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

SALARIÉ QUI A 2 400 HEURES RÉMUNÉRÉES OU PLUS

## 1. Congé de maternité

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE-EMPLOI

La salariée a droit à un congé d'une durée de 21 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la date prévue de l'accouchement. Le 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 du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, le RQAP. Le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

Si la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle a le droit de suspendre son congé de maternité en retournant au travail. La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours qui suivent sa naissance a également ce droit.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, la salariée a droit aux prestations suivantes durant son congé de maternité :

Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RQAP, la salariée a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire.

Pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, la salariée a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire et son taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi.

Pour chacune de semaines qui suivent la période prévue au paragraphe précédent, la salariée a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

N. B. — Le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devra, en aucun cas, dépasser 93 % de son salaire normal.

De plus, l'allocation de congé de maternité versée par les centres locaux d'emploi, d'Emploi-Québec, est soustraite de l'indemnité prévue pendant le délai de carence prescrit au RQAP.

SALARIÉ NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE-EMPLOI

La salariée a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire normal, durant 12 semaines.

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

### 3. Congé d'adoption

10 semaines consécutives pendant lesquelles la salariée ou le salarié a droit à une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit, ou recevrait en en faisant la demande, en vertu du RQAP, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé, mais à un congé de 2 jours payés.

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Les parties conviennent de poursuivre les démarches en cours concernant le régime d'assurance collective, avec l'objectif d'une mise en œuvre le plus tôt en 2011.

### 1. Congés de maladie

À la fin de chaque mois de service rémunéré, le salarié à temps plein a droit à 1 jour de congé de maladie.

Le salarié à temps partiel qui cumule 21 heures ou plus de travail est crédité de jours de congé de maladie au prorata des heures travaillées durant le mois.

Le salarié à temps partiel qui totalise moins de 21 heures de travail/semaine n'est crédité d'aucun jour de maladie, mais il reçoit 4,21 % de son salaire hebdomadaire durant toute la durée de son ou de ses contrats.

Les jours de maladie non utilisés ne sont ni monnayables ni cumulables.

### 2. Régime de retraite

Sous réserve de l'adoption du projet de loi 101 déposé le 11 mai 2010 sur le sujet, les professionnelles et professionnels de la recherche continuent de bénéficier du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, le RREGOP.

Toutes les modifications qui seront dûment apportées à ce régime en feront partie intégrante.

13

## Héma-Québec (Québec) et Le Syndicat des infirmières et infirmiers d'Héma-Québec — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (80) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 80; hommes: 10
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** infirmier
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2009
- **Échéance de la présente convention:** 23 juin 2015
- **Date de signature:** 12 novembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
(Collectes mobiles, équipe volante et liste de disponibilités) Collectes mobiles et équipe volante  
70 heures/2 sem.  
(Boutiques Globule) Centre des donneurs Globule  
140 heures/4 sem.

## Enquête et étude de dons antérieurs

5 jours/sem., 35 heures/sem.

## • Salaires

1. Infirmier, 90 salariés

1<sup>er</sup> avril 2009

	/heure
Éch. 1	21,41 \$ (20,99 \$)
Éch. 12	31,89 \$ (31,26 \$)

## Augmentation générale

1<sup>er</sup> avril 2009

2 %

N. B. — L'échelle salariale qui est appliquée à compter du 12 novembre 2010 et jusqu'à l'expiration de la présente convention est augmentée du pourcentage général d'augmentation égal à celui décrété ou négocié entre le FSSS-CSN et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le CPNSSS. Dans le cas d'une augmentation de l'échelle salariale ou d'un ajustement, ces modifications entrent en vigueur aux mêmes dates que celles du secteur de la santé et des services sociaux. Lorsque ces augmentations ou ajustements sont accordés, aucun montant rétroactif consenti dans le secteur des affaires sociales en vertu de la Loi sur l'équité salariale n'est applicable.

## • Primes

**Responsabilité:** (25,78 \$) 26,14 \$ — salarié responsable

(29,71 \$) 30,13 \$ — salarié responsable d'une collecte de plus de 12 chaises et salarié responsable au Centre des donneurs Globule

**Entraînement:** 10,81 \$/jour — salarié qui, en l'absence ou en cas de non-disponibilité d'un cadre et en plus d'effectuer ses fonctions normales, voit à l'entraînement d'un autre salarié

**Remplacement d'un cadre:** (2,50 \$) 2,54 \$/heure — si le remplacement excède 3 h 30, le salarié reçoit la prime applicable à la totalité de la journée normale de travail

N. B. — À compter de la 1<sup>re</sup> période de paie complète qui suit le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, ces primes sont majorées d'un pourcentage égal à l'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation du Canada de l'année précédente entre l'indice mensuel du mois de mars de l'année courante et celui de mars de l'année précédente.

**Fin de semaine:** 4 % du salaire de base

**Responsabilité à l'aphérèse** **[N]**: 0,75 \$/heure — salarié qui possède une compétence en apherèse au Centre des donneurs Globule

**Ancienneté** **[N]**: 10 \$/sem. — salarié qui a 10 ans ou plus d'ancienneté

## • Allocations

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

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

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	20 jours*	Taux normal
15 ans	25 jours**	Taux normal
20 ans	30 jours***	Taux normal

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

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

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

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

- **Droits parentaux**

### 1. Congé de maternité

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

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

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

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

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

La salariée a droit à un congé payé pour des visites reliées à sa grossesse effectuées par un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

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

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

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

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

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

### SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée à temps complet qui a 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, et ce, pendant 10 semaines.

La salariée à temps partiel, permanente ou en disponibilité, qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité, a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base, pendant 10 semaines. Si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

### 3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues.

### SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

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

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

### 4. Congé d'adoption

5 jours payés.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant hors Québec ou d'un enfant de moins de 5 ans, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines à compter de la semaine où l'enfant lui est confié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

La salariée ou le salarié peut transformer son congé d'adoption sans solde à temps complet en un congé partiel sans solde à partir du moment où elle ou il ne reçoit plus d'indemnités du RQAP reliées à ce congé.

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

### SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé d'adoption a le droit de recevoir, au cours des 10 premières semaines du congé d'adoption, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations d'adoption qu'elle ou il reçoit du RQAP.

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

## 5. Congé parental

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

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire pendant une période de 15 semaines

Début : 6<sup>e</sup> jour, maladie

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel brut

Début : après les prestations de courte durée

#### 2. Congés de maladie et personnels

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié à temps complet se voit créditer une banque de 7 jours de maladie, dont 3 peuvent être utilisés pour motifs personnels.

Chaque année, à la 2<sup>e</sup> paie de mai, un maximum de 5 jours de maladie non utilisés est payé sur la base du salaire majoré de 50 %. Les 2 autres journées ne sont pas monnayables et sont portées au crédit du salarié à temps complet, jusqu'à un maximum de 5 jours, ce qui constitue une banque spéciale. Cette banque est maintenue d'année en année et sert exclusivement à combler une période de carence.

#### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

La contribution de l'employeur est de 59 % de la contribution totale, et la contribution obligatoire du salarié est de 41 %.

## La Coopérative de solidarité de services à domicile du Royaume du Saguenay (Jonquière) et Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (107) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 87; hommes : 3
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2015
- **Date de signature :** 15 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** maximum de 40 heures/sem.

### • Salaires

1. Préposé ou aide à la vie domestique, 78 salariés

	3 oct. 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Min.	/heure 9,79 \$ (9,59 \$)	/heure 10,08 \$	/heure 10,29 \$
Max.	11,36 \$ (11,13 \$)	11,75 \$	11,99 \$

1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014

	/heure	/heure
	10,49 \$	10,70 \$
	12,23 \$	12,47 \$

2. Cuisinier, îlot 2

	3 oct. 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Min.	/heure 12,94 \$ (12,68 \$)	/heure 13,33 \$	/heure 13,59 \$
Max.	15,01 \$ (14,71 \$)	15,53 \$	15,84 \$

1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014

	/heure	/heure
	13,86 \$	14,14 \$
	16,16 \$	16,48 \$

### Augmentation générale

3 oct. 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
2 %	3 %	2 %	2 %	2 %

### Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 0,15\$/heure travaillée pour toutes les heures effectuées entre le 28 mars 2010 et le 2 octobre 2010.

- **Primes**

**Soir à domicile:** 1\$/heure travaillée — entre 17 h et 8 h

**Fin de semaine à domicile:** 1\$/heure travaillée — entre 17 h le vendredi et 8 h le lundi

**Travaux lourds:** 1\$/heure — salarié qui occupe une fonction dont les tâches sont considérées comme des travaux lourds, lorsqu'il y a une charge de grand ménage

**Formation [N]:** 1,50\$/heure

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/année — salarié à temps plein

- **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 %

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**1. Congés de maladie et [N] personnels**

Le salarié à temps plein qui a terminé sa période d'essai a droit à un maximum de 28 heures de congé de maladie et personnels/année, selon les modalités prévues.

Le salarié à temps partiel qui a terminé sa période d'essai a droit à un maximum de 7 heures de congé de maladie et personnels/année, selon les modalités prévues.

Le 31 mars de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié au taux normal de sa classification.

15

**Les Jardins du Haut Saint-Laurent (1990) enr. (Saint-Augustin-de-Desmaures)**  
**et**  
**Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 234

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes : 189; hommes : 45

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** services

- **Échéance de la convention précédente:** 1<sup>er</sup> novembre 2010

- **Échéance de la présente convention:** 31 octobre 2017

N. B. — En 2015, l'employeur informe le syndicat de toute hausse de la subvention gouvernementale lui ayant été octroyée pendant les 5 premières années de la convention collective. Les parties s'entendent alors pour revoir la possibilité d'augmenter les salaires après la 5<sup>e</sup> année.

- **Date de signature:** 13 janvier 2011

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

**Préposé aux bénéficiaires et infirmier auxiliaire**  
7 heures/jour, 35 heures/sem.

**Cuisinier**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

**Préposé aux bénéficiaires, infirmier auxiliaire, préposé à la salle à manger et aide alimentaire plonge**  
7,25 heures/jour, 36,25/heures/sem.

**Aide alimentaire plonge**

7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.

**Entretien, préposé à la salle à manger, préposé à la buanderie et ouvrier de maintenance**  
7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide-cuisinier, aide alimentaire et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> nov. 2010	1 <sup>er</sup> nov. 2011	1 <sup>er</sup> nov. 2012	1 <sup>er</sup> nov. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	12,07 \$ (10,57 \$)	12,31 \$	12,56 \$	12,81 \$
Max.	15,20 \$ (13,70 \$)	15,50 \$	15,81 \$	16,13 \$

1<sup>er</sup> nov. 2014 1<sup>er</sup> nov. 2015 1<sup>er</sup> nov. 2016

	1 <sup>er</sup> nov. 2014	1 <sup>er</sup> nov. 2015	1 <sup>er</sup> nov. 2016
	/heure	/heure	/heure
	13,06 \$	13,33 \$	13,59 \$
	16,45 \$	16,78 \$	17,12 \$

2. Préposé aux bénéficiaires, 125 salariés

	1 <sup>er</sup> nov. 2010	1 <sup>er</sup> nov. 2011	1 <sup>er</sup> nov. 2012	1 <sup>er</sup> nov. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	14,00 \$ (13,00 \$)	14,28 \$	14,57 \$	14,86 \$
Max.	17,99 \$ (16,99 \$)	18,35 \$	18,72 \$	19,09 \$

1<sup>er</sup> nov. 2014 1<sup>er</sup> nov. 2015 1<sup>er</sup> nov. 2016

	1 <sup>er</sup> nov. 2014	1 <sup>er</sup> nov. 2015	1 <sup>er</sup> nov. 2016
	/heure	/heure	/heure
	15,15 \$	15,46 \$	15,77 \$
	19,47 \$	19,86 \$	20,26 \$

3. Technicien en réadaptation, éducateur spécialisé et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> nov. 2010	1 <sup>er</sup> nov. 2011	1 <sup>er</sup> nov. 2012	1 <sup>er</sup> nov. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	16,31 \$ (14,81 \$)	16,64 \$	16,97 \$	17,31 \$
Max.	20,72 \$ (19,22 \$)	21,13 \$	21,56 \$	21,99 \$

**1<sup>er</sup> nov. 2014 1<sup>er</sup> nov. 2015 1<sup>er</sup> nov. 2016**

/heure	/heure	/heure
17,65 \$	18,01 \$	18,37 \$
22,43 \$	22,88 \$	23,33 \$

**Augmentation générale****1<sup>er</sup> nov. 2010 1<sup>er</sup> nov. 2011 1<sup>er</sup> nov. 2012 1<sup>er</sup> nov. 2013 1<sup>er</sup> nov. 2014**

1,50 \$/heure	2 %	2 %	2 %	2 %
---------------	-----	-----	-----	-----

**1<sup>er</sup> nov. 2015 1<sup>er</sup> nov. 2016**

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

**INFIRMIER AUXILIAIRE ET PRÉPOSÉ AUX BÉNÉFICIAIRES****1<sup>er</sup> nov. 2010 1<sup>er</sup> nov. 2011 1<sup>er</sup> nov. 2012 1<sup>er</sup> nov. 2013 1<sup>er</sup> nov. 2014**

1 \$/heure	2 %	2 %	2 %	2 %
------------	-----	-----	-----	-----

**1<sup>er</sup> nov. 2015 1<sup>er</sup> nov. 2016**

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

**Rétroactivité**

Le salarié en emploi le 13 janvier 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées et payées du 1<sup>er</sup> novembre 2010 au 13 janvier 2011. La somme lui est versée au plus tard dans les 30 jours qui suivent le 13 janvier 2011.

**• Primes**

**Soir:** 4 % du salaire normal/heure travaillée — salarié dont au moins la moitié des heures de travail se situent entre 15 h et 23 h 59

**Nuit:** 5 % du salaire normal/heure travaillée — salarié dont au moins la moitié des heures de travail se situent entre 24 h et 7 h

**Infirmier auxiliaire:** (0,75 \$) 1,50 \$/heure travaillée — infirmier auxiliaire qui travaille de jour, de soir ou de nuit

N. B. — L'employeur débourse aussi annuellement les frais relatifs au paiement du permis de pratique exigé par l'OIIAQ à l'infirmier auxiliaire qui a terminé sa période d'essai et qui occupe un poste permanent.

**Préposé aux bénéficiaires [N]:** 1 % du salaire normal /heure travaillée — préposé aux bénéficiaires qui travaille de jour

**• Allocations**

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

**Outils et équipement de travail:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis

**• Jours fériés payés**

8 jours/année — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit, sur chaque paie, une indemnité de 5 % de son salaire normal.

**• Congés mobiles**

2 jours/année — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit, sur chaque paie, une indemnité de 2,88 % de son salaire normal.

**• Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	8 %
20 ans [N]	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, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé. Elle est rémunérée pour les 2 premières journées si elle est au travail depuis au moins 60 jours.

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 exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans solde de la durée indiquée à son certificat médical.

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

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

**2. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 sont payés.

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés.

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

**4. Congé parental**

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

**• Avantages sociaux****Assurance groupe [N]**

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent à temps plein et le salarié permanent à temps partiel.

Prime : payée dans une proportion de 50 % par l'employeur, jusqu'à un maximum de 100 000 \$/année, et de 50 % par le salarié.

**1. Congés de maladie**

Le salarié permanent à temps plein a droit à 6/12 de jour/mois de service qu'il accumule du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

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

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité équivalant à 2,88 % de son salaire normal sur chaque paie en remplacement des congés de maladie.

## 2. Régime de retraite **N**

Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité FTQ pour 1 % du salaire annuel/salarié.

16

**Château Montebello GP Corporation  
Fairmont Le Château Montebello  
et  
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, section locale 4281 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (260) 249
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 110; hommes: 139
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2013
- **Date de signature:** 6 octobre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Personnel de la comptabilité**  
7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.
- **Préposé aux chambres**  
7 heures/jour, 35 heures/sem.
- **Aide-cuisinier de service à la cafétéria, cuisine du golf, barman du golf et piscine extérieure, selon les besoins**  
10 heures/jour, maximum de 40 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Serveur

**1<sup>er</sup> janv. 2010** **1<sup>er</sup> juill. 2010** **1<sup>er</sup> janv. 2011** **1<sup>er</sup> juill. 2011**

/heure	/heure	/heure	/heure
9,93 \$	10,03 \$	10,13 \$	10,23 \$
(9,83 \$)			

**1<sup>er</sup> janv. 2012** **1<sup>er</sup> juill. 2012** **1<sup>er</sup> janv. 2013** **1<sup>er</sup> juill. 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
10,33 \$	10,43 \$	10,54 \$	10,64 \$

#### 2. Préposé aux chambres, 22 salariés

**1<sup>er</sup> janv. 2010** **1<sup>er</sup> juill. 2010** **1<sup>er</sup> janv. 2011** **1<sup>er</sup> juill. 2011**

/heure	/heure	/heure	/heure
16,22 \$	16,46 \$	16,71 \$	16,96 \$
(15,98 \$)			

**1<sup>er</sup> janv. 2012** **1<sup>er</sup> juill. 2012** **1<sup>er</sup> janv. 2013** **1<sup>er</sup> juill. 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
17,21 \$	17,47 \$	17,74 \$	18,00 \$

#### 3. Sous-chef junior

**1<sup>er</sup> janv. 2010** **1<sup>er</sup> juill. 2010** **1<sup>er</sup> janv. 2011** **1<sup>er</sup> juill. 2011**

/heure	/heure	/heure	/heure
23,91 \$	24,27 \$	24,64 \$	25,01 \$
(23,56 \$)			

**1<sup>er</sup> janv. 2012** **1<sup>er</sup> juill. 2012** **1<sup>er</sup> janv. 2013** **1<sup>er</sup> juill. 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
25,38 \$	25,76 \$	26,15 \$	26,54 \$

### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> janv. 2010** **1<sup>er</sup> juill. 2010** **1<sup>er</sup> janv. 2011**

Salarié sans pourboire	1,5 %	1,5 %	1,5 %
Salarié au pourboire	1,0 %	1,0 %	1,0 %

**1<sup>er</sup> juill. 2011** **1<sup>er</sup> janv. 2012** **1<sup>er</sup> juill. 2012**

Salarié sans pourboire	1,5 %	1,5 %	1,5 %
Salarié au pourboire	1,0 %	1,0 %	1,0 %

**1<sup>er</sup> janv. 2013** **1<sup>er</sup> juill. 2013**

Salarié sans pourboire	1,5 %	1,5 %
Salarié au pourboire	1,0 %	1,0 %

### • Primes

**Nuit:** 0,50\$/heure — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 23 h et 7 h

**Travail sur les toitures:** 1,25\$/heure

**Formateur:** 0,50\$/heure — salarié qui, à la demande de l'employeur, assume le rôle de formateur d'un nouveau salarié

**Affectations fractionnées **N**:** 0,25\$/heure

**Manutention des bagages et utilisation des autres services — chasseur:** 2,35\$/jour/chambre, à l'exception des mariages, incluant la livraison de télécopies — congrès

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

2,45 \$/jour	2,60 \$/jour
--------------	--------------

1,85\$/personne à l'arrivée et 1,85\$/personne au départ — Bus Tour

**1<sup>er</sup> janv. 2012**

2 \$/personne

**Animaux:** 5 \$ — si le client a un chien ou un chat de compagnie dans la chambre

**Lit pliant:** 2 \$/lit pliant

**Minibus:** 30\$/heure — chasseurs qui en feront la répartition à leur gré

**Pourboires:** 11,2 % sur le prix de vente lors de fonctions organisées dans la salle à manger, le bar ou la salle de réunions

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

11,3 %	11,4 %
--------	--------

11,2 % sur le prix de vente lors de repas dits « en devoir »

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

11,3 % 11,4 %

12 % sur le coût lors d'une livraison promotionnelle ou de bienvenue dans les chambres

10 % sur le prix de vente lors d'événements pour les employés du Château Montebello

15 % pour les groupes de 8 personnes ou plus avec ou sans réservation en salle à manger

15 % pour une commande individuelle du service aux chambres, sauf lorsqu'il y a un forfait

**Fonctions payables à l'office et à responsabilité individuelle:** toutes les fonctions organisées sont facturées avec un minimum de 11,65 % de pourboire sur les aliments et boissons. Le pourboire est administré, réparti et distribué selon les modalités prévues.

### • Allocations

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

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

**Souliers ou bottines de sécurité:** 1 paire/année, maximum de (80 \$) 85 \$ — salarié permanent qui a 1 an de service dans les catégories entretien technique, production alimentaire de l'économat, des classifications de magasinier, équipiers de banquets, **N** chasseur et portier-chasseur

1 paire/année, maximum de (60 \$) 65 \$ — salarié permanent qui a 1 an de service dans les classifications de préposé au terrain de golf, préposé au terrain, à l'hôtel ou à l'aménagement paysager

**Couteaux de cuisine:** (75 \$) 80 \$/année — salarié permanent qui a 1 an de service dans une classification de la catégorie de la production alimentaire

N. B. — De plus, l'employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, au salarié permanent qui a 1 an de service dans une classification de la catégorie de la production alimentaire, 100 % du coût d'achat pour le remplacement de couteaux exigés par l'employeur, jusqu'à concurrence de (75 \$) 80 \$ additionnels/année.

### • Jours fériés payés

12 jours/année

### • Congé mobile

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

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de naissance

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

## 2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si la salariée ou le salarié a terminé sa période d'essai.

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

### • Avantages sociaux

#### 1. Assurance vie

Prime: payée dans une proportion de 85 % par l'employeur et de 15 % par le salarié

#### 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an de service continu à ce titre au 31 décembre précédent a droit à un crédit de congés de maladie de 1 jour/42 jours normaux de travail, jusqu'à un maximum de 6 jours/année.

Les congés de maladie sont payés à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence à l'intérieur de l'horaire de travail, à 100 % du taux horaire pour les 3 premiers jours et à 50 % pour le reste. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les 4<sup>es</sup> jours sont payés à 100 % et le reste à 50 %, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les 5<sup>es</sup> jours sont payés à 100 % et le reste à 50 %.

Le salarié peut, lors de la dernière période de paie de l'année courante, se faire rembourser jusqu'à un maximum de 2 jours de congé non pris au taux applicable.

#### 3. Assurance salaire

Prime: payée dans une proportion de 85 % par l'employeur et de 15 % par le salarié

#### 4. Assurance maladie

Prime: payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié

#### 5. Soins dentaires

Prime: payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié

#### 6. Soins oculaires

Prime: payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié

#### 7. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

17

**Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec inc. (Saint-Laurent)**  
**et**  
**L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ**

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 6 126

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2 215; hommes: 3 911

• **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 1<sup>er</sup> juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 octobre 2017
- **Date de signature:** 14 décembre 2010

N. B. — La présente convention collective prend effet à compter du jour de sa signature, sauf pour les clauses salariales et à incidence salariale qui entrent en vigueur le même jour que la modification du *Décret relatif au personnel d'entretien d'édifices publics, région de Montréal*, numéro c. D-2, r.39, tel qu'amendé, et le demeurent jusqu'au 30 octobre 2017.

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

- **Salaires**

1. Préposé aux travaux légers d'entretien ménager

**14 déc. 2010**

/heure  
14,95 \$

2. Préposé aux travaux lourds d'entretien ménager, 3461 salariés

**14 déc. 2010**

/heure  
15,35 \$

3. Préposé au lavage de vitres et de surfaces intérieures et extérieures en hauteur des édifices

**14 déc. 2010**

/heure  
15,85 \$

**Augmentation générale**

L'augmentation générale est sujette à la promulgation des amendements au Décret.

- **Prime**

**Chef d'équipe:** 2 % du taux normal

- **Allocations**

**Vêtements particuliers de travail:** fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année — salarié qui a 1 an d'ancienneté

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

**1. Congés de maladie**

Le salarié qui a terminé sa période d'essai accumule, à chaque période de paie, un crédit d'heures de congé de maladie qui équivaut à 2,44 % des heures payées, en excluant les vacances.

Les heures sont cumulables d'année en année, selon le maximum cumulable du salarié établi par l'employeur.

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'employeur avise le salarié du maximum d'heures cumulables auquel il a droit. Le maximum des heures qui peuvent être cumulées d'une année à une autre est égal à 60 % de toutes les heures payées des 4 dernières semaines de travail du salarié précédant le 31 octobre. Dans le cas du salarié dont l'horaire normal est de 6 jours/semaine, le pourcentage de 60 % est remplacé par 50 %.

Au 31 octobre de chaque année, les heures de congé de maladie excédentaires sont payées au salarié au taux normal, au plus tard le 10 décembre de la même année.

**2. Régime de retraite**

Le syndicat détermine le ou les régimes de retraite collectifs applicables en vertu de la convention collective et du Décret. Il ne peut toutefois choisir un régime à prestations déterminées dont la capitalisation garantissant les prestations serait la responsabilité de l'employeur.

Cotisation : la contribution de l'employeur est de 0,10 \$/heure payée/salarié. Pour les années à venir, l'employeur contribue au régime de retraite conditionnellement aux dispositions du Décret.

## 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.*