

Information statistique sur le travail

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

Les ententes négociées

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

Notes techniques et crédits38

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 (2011-06-02).

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

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

Employeurs	Syndicats	N°	Page
ALIMENTS La Maison des Futailles, S.E.C. (Boucherville)	ALIMENTS Teamsters Québec — FTQ	1	5
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE Salerno pellicule et sacs de plastique (Canada) inc. (Châteauguay)	Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ	2	6
BOIS Les Chantiers de Chibougamau ltée	Le Syndicat des métallos, section locale 8644 — FTQ	3	7
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER Emballages Mitchel-Lincoln ltée, division Drummondville	Le Syndicat des salariés d'Emballages Mitchel-Lincoln, division Drummondville — CSN	4	8
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES Imprimeries Transcontinental S.E.N.C. (Transcontinental Gagné)	Le Syndicat canadien des communica- tions, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ	5	10
Le Soleil, division de 3834310 Canada inc. (Québec)	Le Syndicat de la rédaction du Soleil — CSN	6	11
Le Soleil, division de 3834310 Canada inc. (Québec)	Le Syndicat des employés de bureau du Soleil — CSN	7	12

Employeurs	Syndicats	N°	Page
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Stelpro design inc. (Saint-Bruno-de-Montarville)	Le Syndicat des employés de manutention et de services	8	14
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Bombardier inc. (Dorval)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 62, TCA-Québec — CSN	9	15
INDUSTRIES CHIMIQUES			
Akzo Nobel Canada inc. (Longueuil) Usine de Beauport	Le Syndicat des employés de Sico inc., usine de Beauport — CSN	10	16
Kronos Canada inc. (Varenes)	Le Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada — CSN	11	18
TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE			
La Société des traversiers du Québec, pour les traverses Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola Québec/Lévis	Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola — CNS et Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec/Lévis — CSN et Le Syndicat des employés de la traverse Matane/Baie-Comeau/Godbout — CSN	12	19
Matane/Baie-Comeau/Godbout			
COMMERCE DE GROS Articles ménagers			
Groupe Dutailier inc. (Saint-Pie)	Le Syndicat des métallos, section locale 9414 — FTQ	13	23
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Marché D. Boutin inc. (Dolbeau-Mistassini)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Marché Métro Dolbeau — CSN	14	24
Marché Lambert et Frères inc. (Chambly)	Le Syndicat des salarié-e-s du Marché Lambert — CSD	15	26
AUTRES COMMERCES DÉTAIL			
Librairie Renaud-Bray inc. (Sainte-Foy et Québec)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Librairie Renaud-Bray — CSN	16	27
Réno-Dépôt de Québec	Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ	17	28
Réno-Dépôt inc. (Sherbrooke)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ	18	30
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Château Westmount inc. (Westmount)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	19	31
Old Brewery Mission (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Old Brewery Mission — CSN	20	33

Employeurs	Syndicats	N°	Page
AUTRES SERVICES			
Société des casinos du Québec inc., Casino du Mont-Tremblant	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4949 — FTQ	21	34
Station Mont Tremblant, société en commandite	Le Syndicat des travailleurs (euses) de la Station Mont Tremblant — CSN	22	36
NOTES TECHNIQUES			38

**La Maison des Futailles, S.E.C. (Boucherville)
et
Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 68
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 30; hommes: 38
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** soutien administratif et commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 14 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 17 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

Salarié de bureau
35 heures/sem.

Salarié de la force de vente

La semaine normale de travail d'un salarié permanent à temps plein de la force de vente est planifiée par ce dernier et doit être approuvée par son supérieur immédiat, en fonction du nombre d'heures requis réparti selon l'horaire optimal pour l'exécution efficace de ses tâches et de ses fonctions.

• **Salaires**

1. Salarié de bureau classe 1

17 févr. 2011

/année
Min. 23 408 \$
Max. 35 516 \$

2. Représentant des ventes, 27 salariés

17 févr. 2011

/année
Min. 42 347 \$
Max. 64 253 \$

3. Salarié de bureau classe 11

17 févr. 2011

/année
Min. 49 113 \$
Max. 74 519 \$

N. B. — Le salarié de la force de vente peut recevoir, après une évaluation satisfaisante du rendement, une augmentation salariale d'au moins 2 %. Un pourcentage supplémentaire peut lui être accordé selon la performance.

Montant forfaitaire

Une fois par année, le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit à un montant forfaitaire qui équivaut à 2 % des heures travaillées au taux normal de sa classification.

• **Allocations**

Souliers de sécurité [N]: fournis par l'employeur lorsque c'est requis — technicien de l'assurance qualité et marchandiseur

Vêtements de travail [N]:

250 \$/année — marchandiseur permanent
fournis par l'employeur selon les modalités prévues — technicien permanent de l'assurance qualité

• **Jours fériés payés**

13 jours/année — salarié permanent à temps plein

• **Congés mobiles**

0,0115 heure/heure travaillée, maximum de 21 heures /année — salarié permanent

N. B. — Le nombre de 21 heures maximum/année est établi au bénéfice du salarié permanent à temps plein qui travaille 1 820 heures et plus durant l'année en cours. Pour le salarié permanent qui travaille moins de 1 820 heures/année, le nombre d'heures de congé est établi au prorata des heures travaillées.

Les heures non utilisées sont payées au salarié à la dernière paie du mois de juin de chaque année.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	(140) 105 heures	Taux normal
5 ans [N]	140 heures	Taux normal
(19 ans)	154 heures	Taux normal [R]
(21 ans)	161 heures	Taux normal [R]
(23 ans)	168 heures	Taux normal [R]
(25) 15 ans	175 heures	Taux normal

* Pour un minimum de 1 820 heures travaillées au cours de l'année de référence.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger 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 par un certificat médical. Le certificat médical doit attester du danger et doit indiquer la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit à un congé spécial payé, jusqu'à un maximum de 4 jours, pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. La salariée peut prendre ces congés spéciaux en demi-journée. La salariée doit avoir épuisé les 4 jours prévus avant de bénéficier du régime des congés de maladie et de l'assurance salaire.

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal

et la prestation qu'elle reçoit des régimes gouvernementaux, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé, conditionnellement à ce qu'elle bénéficie d'une telle prestation.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé d'adoption

SALARIÉE OU SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié permanent qui a cumulé 20 semaines de service a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Elle ou il reçoit alors une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation qu'elle ou qu'il reçoit, pourvu qu'elle ou qu'il bénéficie d'une telle prestation.

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

SALARIÉE OU SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RQAP

5 jours, dont les deux premiers sont payés.

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

4. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent qui travaille plus de 25 heures/semaine.

Prime : payée (dans une proportion de 40 % par l'employeur et 60 % par le salarié) par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 0,0346 heure de congés de maladie/heure travaillée, et ce, jusqu'à un maximum de 63 heures/année.

Les heures non utilisées sont payées au salarié à la 2^e paie du mois de janvier de chaque année.

2. Régime de retraite

Le salarié permanent qui ne bénéficie pas du fonds de pension de la CARRA a droit à un REER collectif.

Cotisation : l'employeur contribue pour le même montant que le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 6 % du salaire normal du salarié.

N. B. Le salarié qui bénéficie actuellement du fonds de pension de la CARRA continue d'en bénéficier, et ce, sous réserve des dispositions légales applicables.

2

Salerno pellicule et sacs de plastique (Canada) inc. (Châteauguay) et Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (106) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 100 %
- **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 :** 28 avril 2010
- **Durée de la semaine normale de travail :** 36 ou 48 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge

1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012
/heure 16,85 \$	/heure 17,15 \$	/heure 17,50 \$	/heure 17,90 \$

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

/heure 18,35 \$	/heure 18,85 \$
--------------------	--------------------

2. Contrôle électricien

1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012
/heure 22,85 \$	/heure 23,15 \$	/heure 23,50 \$	/heure 23,90 \$

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

/heure 24,35 \$	/heure 24,85 \$
--------------------	--------------------

N. B. – Le nouveau salarié reçoit, à l'embauche, 2 \$ de moins que le taux de sa fonction et 1 \$ de moins après 1 an. Après 2 ans, le salarié reçoit le plein taux.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013
0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure

1^{er} nov. 2014

0,50 \$/heure

ÉLECTROMÉCANIEN

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013
0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure

1^{er} nov. 2014

0,55 \$/heure

• Primes

Jour : 0,50 \$/heure quart de 12 heures

Nuit : 1 \$/heure quart de 12 heures

Chef opérateur imprimerie:
2 \$/heure

1^{er} nov. 2012 1^{er} nov. 2013
2,25 \$/heure 2,50 \$/heure

Chef opérateur coupage [N]: 2 \$/heure

Prime de 2 machines: 3 \$/heure – lorsque le salarié doit rouler 2 machines simultanément dans le département du coupage

• **Allocations**

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

Bottines de sécurité: 125 \$/année 1^{er} novembre 2013
150 \$/année

Pour le salarié du département de l'expédition réception ainsi que pour le concierge, l'employeur fournit une seconde paire de bottines.

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congés de naissance

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

2. Congés d'adoption

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

• **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

Tout salarié engagé avant le 17 mars 2010 a droit à un crédit de 2 jours/année, 3 jours/année à compter du 1^{er} novembre 2011. Les jours non utilisés sont payés vers le 15 décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 0,30 \$/heure travaillée.

3

Les Chantiers de Chibougamau Itée
et

Le Syndicat des métallos, section locale 8644 — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (393) 393

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 37; hommes: 356

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

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

• **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2016

• **Date de signature:** 24 février 2011

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

40 heures/sem.

Opérateur de machinerie lourde en forêt

47 heures/sem.

Horaire 7/7

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

• **Salaires**

1. Journalier

1^{er} avril 2010

/heure

20,02 \$

(17,73 \$)

2. Opérateur empileuse, opérateur de Scantec et autres fonctions, 45 % des salariés

1^{er} avril 2010

/heure

20,91 \$

(18,52 \$)

3. Mécanicien de machinerie lourde classe sénior

1^{er} avril 2010

/heure

28,67 \$

(25,40 \$)

N. B. — Il existe un système de boni basé sur la production dans différents départements.

Augmentation générale

L'augmentation générale est fixée selon l'IPC.

• **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1981 = 100

Indemnité de vie chère: 2012 janvier à décembre 2011

2013 janvier à décembre 2012

2014 janvier à décembre 2013

2015 janvier à décembre 2014

Mode de calcul

2012

L'IPC de l'année précédente moins 1,8 %.

2013

L'IPC de l'année précédente, maximum 3 %.

2014

L'IPC de l'année précédente plus 1 %, maximum 3 %.

2015

L'IPC de l'année précédente plus 1 %, maximum 3 %.

• Primes

Nuit: 0,50 \$/heure

(Chef d'équipe $\text{\textcircled{R}}$)

Boni de Noël: 2 % des gains totaux durant les 12 mois qui précèdent

Boni d'assiduité: 10 \$/jour

— salarié qui travaille à l'usine d'aboutage 2 et qui a cumulé 24 mois d'ancienneté

Ancienneté: le salarié qui a plus de 20 ans d'ancienneté reçoit 0,01 \$/heure/année de service :

Ancienneté	Montant
20 ans	0,20 \$/heure
21 ans	0,21 \$/heure
22 ans	0,22 \$/heure

Dès qu'un salarié aura un an de plus en ancienneté, celui-ci verra son taux horaire majoré de 0,01 \$/heure.

Travail en forêt: 0,64 \$/heure salarié travaillant en forêt sur un horaire 7/7

• Allocations

Outils brisés: remplacement lorsque c'est requis mécanicien, électricien et soudeur

Coffres et outils: assurés par l'employeur contre le feu et le vol

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

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

• Jours fériés payés

(17) 16 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

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

Congés supplémentaires

Le salarié qui en fait la demande a droit à des vacances supplémentaires comme ci-dessous :

Ancienneté	Durée
5 ans	1 sem.
10 ans	2 sem.
20 ans	3 sem.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

(La salariée a droit à un congé sans solde sur avis médical. Ce congé se prolongera jusqu'à un maximum de 4 mois après l'accouchement.)

2. Congé de paternité

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: l'employeur paie (38 \$) 43 \$/mois/protection individuelle, 72 \$/mois à partir du 1^{er} avril 2012 et (90 \$) 100 \$/mois/protection familiale, 170 \$/mois à partir du 1^{er} avril 2012, sauf pour l'assurance salaire

N. B. — Au 1^{er} avril de chaque année, un ajustement de la prime est accordé conformément aux dispositions prévues à la clause d'indemnité de vie chère.

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue, dans un REER collectif, pour 5 % du taux horaire normal du salarié.

4

**Emballages Mitchel-Lincoln Itée, division
Drummondville**

**et
Le Syndicat des salariés d'Emballages Mitchel-
Lincoln, division Drummondville — CSN**

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — papier et produits de papier

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (200) 175

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 5; hommes: 170

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

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

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

• **Date de signature:** 29 mars 2011

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

- **Salaires**

1. Journalier

1^{er} janv. 2011 **1^{er} janv. 2012** **1^{er} janv. 2013** **1^{er} janv. 2014** **1^{er} janv. 2015**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
20,88 \$ (20,47 \$)	21,30 \$	21,72 \$	22,27 \$	22,82 \$

2. Aide-opérateur aux presses, cariste et autres fonctions, 88 salariés

1^{er} janv. 2011 **1^{er} janv. 2012** **1^{er} janv. 2013** **1^{er} janv. 2014** **1^{er} janv. 2015**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
23,12 \$ (22,66 \$)	23,59 \$	24,06 \$	24,66 \$	25,28 \$

3. Opérateur de colleuse 1 face et opérateur aux couteaux

1^{er} janv. 2011 **1^{er} janv. 2012** **1^{er} janv. 2013** **1^{er} janv. 2014** **1^{er} janv. 2015**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
24,07 \$ (23,60 \$)	24,55 \$	25,04 \$	25,67 \$	26,31 \$

N. B. — Le journalier qui n'a pas terminé sa période d'essai reçoit 2 \$/heure de moins que le taux normal prévu à sa classification, après quoi il reçoit le plein taux.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2011 au 29 mars 2011. Le montant est versé au salarié dans les 15 jours qui suivent le 29 mars 2011.

N. B. — Le journalier qui n'a pas terminé sa période d'essai n'a pas droit à la rétroactivité.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2011 **1^{er} janv. 2012** **1^{er} janv. 2013** **1^{er} janv. 2014** **1^{er} janv. 2015**

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

- **Indemnité de vie chère**

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

Indice de base: 2011 — décembre 2010

Mode de calcul

2011

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2011 par rapport à celui de décembre 2010 dépasse 4 %, l'excédent est payé pour toute tranche complète de 1 % d'augmentation de l'IPC.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire le 1^{er} janvier 2011.

- **Prime:**

Soir: 0,75 \$/heure 1^{er} janv. 2013
0,80 \$/heure

Nuit: 0,95 \$/heure 1^{er} janv. 2013
1 \$/heure

Remplacement temporaire d'un contremaître: 1 \$/heure

- **Allocations**

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

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

Chaussures de sécurité: 125 \$, 2 fois/année, le 15 janvier et le 15 juillet

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé d'adoption

5 jours 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.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

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

1. Assurance vie

Mort accidentelle: double indemnité

2. Congé de maladie N

À compter du 1^{er} janvier 2012, le salarié qui respecte les exigences des modalités prévues peut utiliser un seul des deux congés mobiles accordés pour raison de maladie et ainsi compenser pour la perte salariale.

Les jours non utilisés sont payés au salarié à la dernière paie de l'année.

N Étant donné le retrait de l'assurance salaire de courte durée, le salarié admissible peut, le cas échéant, faire une demande à l'assurance emploi maladie. Dans ce cas et seulement dans ce cas, il a droit à une journée de maladie supplémentaire pour combler le délai de carence prévu dans l'assurance emploi maladie.

3. Assurance salaire

(COURTE DURÉE [R])

4. Soins dentaires

Soins assurés : remboursement à 100 % des soins de prévention et de restauration, montant maximum annuel illimité; remboursement à 50 % des soins de restauration majeure, maximum de 2 000 \$/année; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie de prévention et de restauration, maximum de 1 000 \$/année.

N. B. — Une franchise annuelle de 25 \$ s'applique à compter du 1^{er} juin 2011.

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un régime de retraite pour (4,5 %) 5 % du salaire hebdomadaire gagné du salarié et pour 5,5 % à compter du 1^{er} janvier 2013.

5

**Imprimeries Transcontinental S.E.N.C.
(Transcontinental Gagné)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier, section locale 145 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 25; hommes : 75
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2011
- **Date de signature :** 12 janvier 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

1^{er} janvier 2011

	/heure
Min.	12,28 \$
Max.	13,30 \$

2. Opérateur plieuse, opérateur colleuse et autres fonctions, 23 salariés

1^{er} janvier 2011

	/heure
Min.	23,20 \$
Max.	24,19 \$

3. Technicien en entretien d'équipement et de bâtisse et pressier rotative

1^{er} janvier 2011

	/heure
	25,46 \$

• Primes

Soir : 0,80 \$/heure

Nuit : 1,40 \$/heure

Chef d'équipe : 2,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : 70 \$/année

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

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés annuels payés

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

• 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.

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

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant en conséquence est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu.

2. Congé de naissance

2 jours payés.

3. Congé d'adoption

2 jours payés.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congé de maladie ou personnel

Le salarié a droit à 7,5 heures de congé de maladie ou personnel/année d'ancienneté cumulée pour un maximum de 45 heures/année.

Le 15 décembre, les journées non prises sont payées au salarié par un versement séparé de la paie normale.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

6

Le Soleil, division de 3834310 Canada inc. (Québec) et Le Syndicat de la rédaction du Soleil — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (133) 112
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 49; hommes : 63
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** journalistes et employés de soutien
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014
- **Date de signature :** 24 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., (32) 35 heures/sem.

• Salaires

1. Téléphoniste

	24 févr. 2011	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	561,75 \$ (561,75 \$)	572,99 \$	584,45 \$
Éch. 7	723,72 \$ (723,72 \$)	738,20 \$	752,96 \$

2. Journaliste, 70 salariés

	24 févr. 2011	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	712,47 \$ (712,47 \$)	726,72 \$	741,25 \$
Éch. 9	1 400,83 \$ (1 400,83 \$)	1 428,85 \$	1 457,42 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
2 %	2 %

Montant forfaitaire

Le salarié régulier en emploi le 24 février 2011 a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$. Ce montant est payé au salarié surnuméraire au prorata des heures travaillées en 2010.

• Primes

Horaire : (12,75 \$) 13,60 \$/jour début après 10 h, journaliste, sauf celui à heures libres
(32 \$) 34,13 \$/sem. journaliste à heures libres

Nuit : (12,75 \$) 13,60 \$/jour – salarié de soutien qui travaille moins de (8) 7 heures
(15 \$) 16 \$/jour – salarié de soutien qui travaille plus de (8) 7 heures

Fonction : (80 \$) 85,32\$/sem. – coordonnateurs de section – affaires urbaines, sports, Parlement de Québec; coordonnateur à Ottawa; éditeurs – général, Internet, arts, arts weekend, économie, international et sports; caricaturiste à l'éditorial; éditorialiste

Remplacement d'un salarié dans une classe supérieure : (10 \$) 10,60 \$/jour ou le premier échelon de la classe supérieure, soit le plus élevé des deux – salarié de soutien

Publication d'une photographie prise par un journaliste : 43 \$/photographie publiée dans Le Soleil

5 \$/photo – photographie diffusée exclusivement sur Cyberpresse **N**

Propriété de textes N : 64 \$/année

Verres ou lentilles de prescription : l'employeur paie le coût d'achat lorsque c'est requis – salarié qui se doit de travailler sur un ordinateur

Examen ophtalmologique : 1 examen/2 ans sur présentation de pièces justificatives – salarié qui se doit de travailler sur un ordinateur

N. B. Pour des motifs médicaux, et sur recommandation d'un ophtalmologiste, un salarié peut bénéficier de l'examen ophtalmologique chaque année.

Les primes sont majorées selon le même pourcentage que les salaires en 2013 et en 2014, sauf pour la prime de publication d'une photographie prise par un journaliste qui demeure fixe.

• Allocations

Documentation : 13,50 \$/sem. – journaliste, pour se procurer des livres, périodiques, revues, journaux etc.

Disponibilité : 16 \$/jour – journaliste aux faits divers

Couverture d'événements spéciaux : 1 580,79 \$/sem. – montant forfaitaire versé au journaliste en plus de son salaire normal

	Durée	montant*
Couverture d'une campagne électorale:	7 jours	1 288,05 \$
	6 jours	819,67 \$
	5 jours	1 468,38 \$

* Montant forfaitaire versé au journaliste en plus de son salaire normal.

N. B. – Les allocations sont majorées selon le même pourcentage que les salaires en 2013 et en 2014.

- **Jours fériés payés**

9 jours/année

- **Congés mobiles**

6 jours/année

7 jours/année technicien en information attaché au chef des nouvelles, aux cahiers et pages thématiques et à l'éditorial ainsi que la responsable de jour à la documentation

- **Congés annuels payés**

JOURNALISTES

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	Taux normal
4 ans	4 sem.	Taux normal
15 ans	5 sem.	Taux normal
24 ans	6 sem.	Taux normal

SALARIÉS DE SOUTIEN

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	Taux normal
6 ans	4 sem.	Taux normal
15 ans	5 sem.	Taux normal
24 ans	6 sem.	Taux normal

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de 20 semaines consécutives. Ce congé peut débuter dans les 2 mois qui précèdent la date prévue de l'accouchement. Sur demande, le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans solde, jusqu'à un maximum de 6 mois.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine de grossesse a également droit à un congé de maternité qui se termine 6 semaines après l'accouchement.

Une indemnité complémentaire de congé de maternité est versée à titre de supplément aux prestations de Régime québécois d'assurance parentale – RQAP uniquement à la salariée en congé de maternité qui reçoit de telles prestations. L'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit jusqu'à concurrence de la 20^e semaine de congé de maternité.

- 2. **Congé de naissance**

4 jours payés.

- 3. **Congé de paternité**

Une indemnité complémentaire de congé de paternité est versée à titre de supplément aux prestations du RQAP uniquement au salarié qui reçoit de telles prestations. L'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire du salarié et la prestation du RQAP qu'il reçoit jusqu'à concurrence de 5 semaines.

4. Congé d'adoption

4 jours payés.

5. Congé parental

La salariée ou le salarié peut bénéficier à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant mineur, à l'exception de l'enfant de son conjoint, d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption, selon le cas.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à un crédit de 48 heures de congés de maladie. Les heures non utilisées sont payées vers le 30 décembre de chaque année, et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

À partir du 24 février 2011, il y aura un nouveau régime complémentaire de retraite dont les cotisations de l'employeur et du salarié varieront entre 3 % et 7,5 % selon les années de service complétées.

7

**Le Soleil, division de 3834310 Canada inc. (Québec) et
Le Syndicat des employés de bureau du Soleil – CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (123) 105
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 75; hommes: 30
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 24 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., (32) 35 heures/sem.

• Salaires

1. Réceptionniste, commis au tirage et autres fonctions, 43 salariés

	24 févr. 2011	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	557,72 \$ (557,70 \$)	568,87 \$	580,25 \$
Éch. 7	698,09 \$ (698,09 \$)	712,05 \$	726,30 \$

2. Technicien en comptabilité, infographiste publicitaire et autres fonctions

	24 févr. 2011	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	700,14 \$ (700,14 \$)	714,15 \$	728,43 \$
Éch. 7	1 034,33 \$ (1 034,33 \$)	1 055,01 \$	1 076,11 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
2 %	2 %

Montant forfaitaire

Le salarié régulier en emploi le 24 février 2011 a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$. Ce montant est payé au salarié surnuméraire au prorata des heures travaillées en 2010.

• Primes

Nuit: 15,50 \$/jour si le salarié travaille moins de 6 heures
14,75 \$/jour s'il travaille entre 6 et 8 heures
16,50 \$/jour s'il travaille 8 heures et plus

(Horaire brisé **R**)

Classe supérieure: 12 \$/jour – salarié qui remplace dans une classe supérieure

Remplacement: 15 \$/jour – salarié qui remplace un supérieur immédiat

N. B. — Les primes sont majorées selon le même pourcentage que les salaires en 2013 et en 2014.

• Allocations

Chaussures de sécurité: 105 \$/année

Vêtements de travail: 78 \$, 2 fois/année commis aux services auxiliaires

Verres ou lentilles de prescription: l'employeur paie le coût d'achat lorsque c'est requis salarié qui se doit de travailler sur un ordinateur

Examen ophtalmologique: 1 examen/2 ans sur présentation de pièces justificatives salarié qui se doit de travailler sur un ordinateur

N. B. — Pour des motifs médicaux, et sur recommandation d'un ophtalmologiste, un salarié peut bénéficier de l'examen ophtalmologique chaque année.

Les allocations sont majorées selon le même pourcentage que les salaires en 2013 et en 2014.

• Jours fériés payés

9 jours/année

• Congés mobiles

7 jours/année – salarié qui a 1 an d'ancienneté et dont la semaine de travail est répartie sur 5 jours

6 jours/année – salarié qui a 1 an d'ancienneté et dont la semaine de travail est répartie sur 4 jours

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	Taux normal
6 ans	4 sem.	Taux normal
15 ans	5 sem.	Taux normal
24 ans	6 sem.	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de 20 semaines consécutives. Ce congé peut débuter dans les 2 mois qui précèdent la date prévue de l'accouchement. Sur demande, le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans solde, jusqu'à un maximum de 6 mois.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine de grossesse a également droit à un congé de maternité qui se termine 6 semaines après l'accouchement.

Une indemnité complémentaire de congé de maternité est versée à titre de supplément aux prestations de Régime québécois d'assurance parentale – RQAP uniquement à la salariée en congé de maternité qui reçoit de telles prestations. L'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit jusqu'à concurrence de la 20^e semaine de congé de maternité.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

Une indemnité complémentaire de congé de paternité est versée à titre de supplément aux prestations du RQAP uniquement au salarié qui reçoit de telles prestations. L'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire du salarié et la prestation du RQAP qu'il reçoit jusqu'à concurrence de 5 semaines.

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

5. Congé parental

La salariée ou le salarié peut bénéficier à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant mineur, à l'exception de l'enfant de son conjoint, d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption, selon le cas.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à un crédit de 48 heures de congés de maladie. Les heures non utilisées sont payées vers le 31 décembre de chaque année, et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

À partir du 24 février 2011, il y aura un nouveau régime complémentaire de retraite dont les cotisations de l'employeur et du salarié varieront entre 3 % et 7,5 % selon les années de service complétées.

8

Stelpro design inc. (Saint-Bruno-de-Montarville) et Le Syndicat des employés de manutention et de services

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (95) 310
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 90; hommes: 220
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 20 janvier 2011
- **Échéance de la présente convention:** 20 janvier 2017
- **Date de signature:** 25 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier

	21 janv. 2011	21 janv. 2012	21 janv. 2013	21 janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Début	10,42 \$ (9,74 \$)	10,63 \$	10,84 \$	11,06 \$
Après (4) 3 ans	12,12 \$ (11,81 \$)	12,36 \$	12,61 \$	12,86 \$
21 janv. 2015	21 janv. 2016			
	/heure	/heure		
	11,28 \$	11,51 \$		
	13,12 \$	13,38 \$		

2. Assembleur et manutentionnaire, 106 salariés

	21 janv. 2011	21 janv. 2012	21 janv. 2013	21 janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Début	11,40 \$ (10,50 \$)	11,62 \$	11,86 \$	12,09 \$
Après (4) 3 ans	13,25 \$ (12,73 \$)	13,52 \$	13,79 \$	14,06 \$

21 janv. 2015 21 janv. 2016

/heure	/heure
12,33 \$	12,58 \$
14,34 \$	14,63 \$

3. Électricien industriel et machiniste-outilleur **N**

	21 janv. 2011	21 janv. 2012	21 janv. 2013	21 janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Début	18,71 \$	19,09 \$	19,47 \$	19,86 \$
Après 3 ans	21,76 \$	22,20 \$	22,64 \$	23,09 \$

21 janv. 2015 21 janv. 2016

/heure	/heure
20,26 \$	20,66 \$
23,55 \$	24,02 \$

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

Augmentation générale

21 janv. 2012	21 janv. 2013	21 janv. 2014	21 janv. 2015	21 janv. 2016
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 21 janvier 2011 au 25 février 2011.

Montant forfaitaire

Le salarié qui reçoit moins de 700 \$ d'augmentation annuelle le 25 février 2011 reçoit un paiement forfaitaire qui correspond à la différence entre son augmentation réelle et le montant de 700 \$. Ce montant est payé dans les 30 jours suivant le 25 février 2011.

• Primes

Soir: (5 % du taux normal) 0,75 \$/heure

Nuit: (15 % du taux normal) 1,75 \$/heure

Fin de semaine: (10 % du taux normal) 1,75 \$/heure

Chef d'équipe: varie entre (0,50 \$) 1 \$ et 2,50 \$/heure, selon les départements

• Allocations

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

Souliers de sécurité: (100 \$) maximum de 115 \$/année

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

Lunettes de sécurité de prescription: (100 \$) 175 \$/2 ans

• Jours fériés payés

(10) 12 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

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

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse, le salarié a également droit à ce congé.

3. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie et/ou personnels

Pour l'année 2011, le salarié qui a terminé sa période d'essai au 1^{er} janvier a droit à 3 jours de congés de maladie/mobilité. À compter du 1^{er} janvier 2012, le salarié a droit à 2 jours. Pour chaque journée d'absence, le salarié reçoit 100 % de son salaire normal. Les jours non utilisés sont payés, le ou avant le 31 décembre, à 100 % de son salaire normal alors en vigueur.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite facultatif pour le salarié qui a terminé sa période d'essai.

Cotisation : l'employeur verse une cotisation qui équivaut à celle versée par le salarié, jusqu'à un maximum de 2 % du salaire normal.

9

Bombardier inc. (Dorval)
et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 62, TCA-Québec — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 050) 1 352
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 186; hommes : 1 166
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 5 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 5 décembre 2013

- **Date de signature :** 26 janvier 2011

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

Troisième quart

7 heures/jour rémunérées pour 8 heures, 35 heures/sem.

Fin de semaine

12 heures/jour, 36 heures/sem. rémunérées pour 42 heures
– équipe de jour
3 jours/sem., 32 heures/sem. rémunérées pour 40 heures
– équipe de nuit

• Salaires

1. Magasinier, chauffeur et autres fonctions

	4 déc. 2010	3 déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
Éch. 1	/heure 15,06 \$ (14,62 \$)	/heure 15,51 \$	/heure 15,98 \$
Éch. 7	25,41 \$ (24,67 \$)	26,17 \$	26,96 \$

2. Ébéniste, peintre d'avion et autres fonctions, 1 106 salariés

	4 déc. 2010	3 déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
Éch. 1	/heure 17,02 \$ (16,52 \$)	/heure 17,53 \$	/heure 18,05 \$
Éch. 7	28,84 \$ (28,00 \$)	29,71 \$	30,60 \$

3. Technicien en prévol, inspecteur d'avions et technicien en avionique

	4 déc. 2010	3 déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
Éch. 1	/heure 19,69 \$ (19,12 \$)	/heure 20,28 \$	/heure 20,89 \$
Éch. 8	35,37 \$ (34,34 \$)	36,43 \$	37,52 \$

Augmentation générale

4 déc. 2010	3 déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
3 %	3 %	3 %

Montant forfaitaire

Le salarié permanent au 5 décembre 2010 a droit à un montant forfaitaire de 750 \$.

• Primes

Soir : (0,85 \$) 0,90 \$/heure

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

Chef d'équipe : 1,30 \$/heure

Rétention :

0,75 \$/heure – 2 premiers échelons de chaque échelle salariale
1,25 \$/heure – 2 échelons suivants de chaque échelle salariale
1,75 \$/heure – 3 ou 4 échelons supérieurs de chaque échelle salariale

Disponibilité : 30 \$/jour – salarié en réserve au moment d'un jour de repos normalement prévu ou d'un congé férié

Licence d'entretien d'aéronef : 0,70 \$/heure – salarié du groupe de postes techniques

Qualification : 0,40 \$/heure – salarié des postes techniques qui possède le permis de type aéronef approprié ou les compétences pour disposer d'un sceau d'approbation en atelier

Libération des avions : (1 \$) 1,15 \$/heure

Vols d'essai: 50 \$/vol

• Allocations

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

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues

Lunettes de sécurité de prescription: 1 paire/2 ans

• Jours fériés payés

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions des lois applicables.

Pendant les 17 premières semaines de son congé de maternité, l'employeur verse 90 % du salaire de base, moins les prestations d'assurance emploi, à la salariée qui a cumulé au moins 600 heures de travail depuis sa dernière prestation d'assurance emploi.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé de paternité

Il est accordé conformément aux dispositions des lois applicables.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

5. Congé parental

Il est accordé conformément aux dispositions des lois applicables.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Assurance vie

Indemnité:

– salarié: (50 000 \$) 55 000 \$

– mort accidentelle: double indemnité

– mutilation accidentelle: varie selon la perte subie

– retraité ou salarié de 65 ans: 4 000 \$

2. Assurance maladie

Frais assurés: franchise de 50 \$/personne assurée/année civile, maximum de 125 \$/famille/année civile; remboursement à 80 % des médicaments admissibles et à 95 % des médicaments génériques; à 80 % des soins paramédicaux; honoraires de chiropraticien, naturopathe, d'ostéopathe,

d'orthophoniste, de podiatre, de massothérapeute, de kinothérapeute et d'ergothérapeute, maximum de 500 \$/spécialiste/personne assurée/année civile; honoraires de physiothérapeute, maximum de 1 500 \$/personne assurée/année civile; honoraires de psychologue, maximum de (1 500 \$) 1 750 \$/personne assurée/année civile; honoraires de diététicienne, maximum de 600 \$/personne assurée/année civile [N]; autres frais admissibles

3. Congés de maladie ou personnels

Au début de chaque année, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de (32) 40 heures/année.

Les crédits non utilisés sont payés à 100 % du taux horaire normal.

4. Soins oculaires

Frais assurés: remboursement de verres correcteurs, de lentilles cornéennes et de chirurgie au laser, maximum de 250 \$/personne assurée/2 années civiles

5. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement à 90 % des traitements de parodontie, incluant les plaques occlusales qui visent à corriger le bruxisme seulement, maximum de (1 500 \$) 2 000 \$/année civile/personne assurée; à 90 % des soins dentaires préventifs, qui incluent l'examen buccal, les radiographies, le polissage, l'application de fluorure, le détartrage et autres soins préventifs, sujets à une limite d'une visite/9 mois

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

10

Akzo Nobel Canada inc. (Longueuil)

Usine de Beauport

et

Le Syndicat des employés de Sico inc., usine de Beauport — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (70) 78
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 9; hommes: 69
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau et production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 octobre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 octobre 2012
- **N. B.** Les parties conviennent qu'après l'expiration de la convention collective ses dispositions s'appliquent tant que les parties ne recourent pas à la grève ou à la contre-grève.
- **Date de signature:** 18 février 2011

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

Salarié de bureau

31 ou 37,5 heures/sem.

Salarié de production

36 ou 40 heures/sem.

N. B. — Les heures de travail et les horaires de travail de la production sont en fonction des besoins de production. Ils varient selon la saisonnalité des ventes ainsi que selon l'état des inventaires, du volume de fabrication et de l'équipement de production.

- **Salaires**

SALARIÉ DE BUREAU

1. Commis de bureau classe III, 5 salariés

1^{er} nov. 2009 **1^{er} nov. 2010** **1^{er} nov. 2011**

/heure	/heure	/heure
26,27 \$	26,53 \$	26,86 \$
(26,27 \$)		

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification et 0,25 \$/heure de moins après 6 mois. Après 12 mois, il reçoit le plein taux.

SALARIÉ DE PRODUCTION

1. Préposé à la réparation et préposé à la courroie

1^{er} nov. 2009 **1^{er} nov. 2010** **1^{er} nov. 2011**

/heure	/heure	/heure
25,94 \$	26,20 \$	26,53 \$
(25,94 \$)		

2. Opérateur camion élévateur réparation, opérateur fabrication finisseur de cuvée et autres fonctions, 18 salariés

1^{er} nov. 2009 **1^{er} nov. 2010** **1^{er} nov. 2011**

/heure	/heure	/heure
26,22 \$	26,48 \$	26,81 \$
(26,22 \$)		

3. Technicien de contrôle IV

1^{er} nov. 2009 **1^{er} nov. 2010** **1^{er} nov. 2011**

/heure	/heure	/heure
27,94 \$	28,22 \$	28,57 \$
(27,94 \$)		

N. B. — Sauf pour un poste de métier, le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification et 0,25 \$/heure de moins après 6 mois. Après 12 mois, il reçoit le plein taux.

Augmentation générale

1^{er} nov. 2010 **1^{er} nov. 2011**

1 %	1,25 %
-----	--------

- **Primes**

Soir:

(0,95 \$) 1 \$/heure — en semaine

(1 \$) 1,05 \$/heure — la fin de semaine

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

- **Allocations**

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

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

Bottines et souliers de sécurité: 1 paire/année et 1 remplacement/année, lorsque c'est requis

N. B. — L'employeur fournit aussi les bottines orthopédiques.

Lunettes de sécurité de prescription: remboursement à 100 % du coût des verres, de la monture ainsi que du durcissement des verres, avec un maximum de 300 \$/période de 36 mois. **(Remboursement à 100 % du coût de l'examen de la vue, maximum de 35 \$/année [R])**

- **Jours fériés payés**

6 jours/année + les jours ouvrables compris entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement — salarié qui a terminé sa période d'essai

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
(4) 3 ans	3 sem.	6,0 %
(9) 10 ans	4 sem.	8,0 %
(18) 17 ans	5 sem.	10,0 %
(23 ans)	5 sem. + 1 jour	10,4 % [R]
(24 ans)	5 sem. + 2 jours	10,8 % [R]
(25 ans)	5 sem. + 3 jours	11,2 % [R]
(26 ans)	5 sem. + 4 jours	12,0 % [R]
(27 ans)	6 sem.	12,0 % [R]

N. B. — Le salarié qui a déjà droit à plus de 5 semaines de vacances conserve son privilège, mais n'obtient aucune semaine supplémentaire lorsqu'il acquiert une année de service supplémentaire.

Paie supplémentaire

Le salarié qui a cumulé 1 an et plus de service a droit à un montant supplémentaire équivalant à 20 %, calculé sur son allocation de vacances.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines. Si la salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale — RQAP, l'employeur lui verse un supplément aux prestations de maternité représentant la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant hebdomadaire des prestations du RQAP, et ce, pour une période maximale de 15 semaines.

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée qui subit une interruption de grossesse a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines.

La salariée qui subit une complication de grossesse, ou qui est en danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail, a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Elle peut en outre bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 4 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

2. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

3. Congé parental

Les parents d'un nouveau-né ou qui adoptent un enfant ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines qui peut être pris par un ou l'autre des parents ou partagé simultanément entre les deux.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe obligatoire pour le salarié admissible, qui comprend une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée, une assurance vie, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié affecté à la production qui a terminé sa période d'essai a droit à un maximum de 64 heures de congé de maladie, et ce, à raison de 1 heure/20 heures normales travaillées durant l'année civile précédente, arrondie au 0,5 supérieur.

Le salarié affecté dans les bureaux qui a terminé sa période d'essai a droit à un maximum de 56 heures de congé de maladie, et ce, à raison de 1 heure/20 heures normales travaillées durant l'année civile précédente, arrondie au 0,5 supérieur.

Les heures non utilisées du 1^{er} novembre au 31 octobre sont payées au salarié au mois de décembre de chaque année.

N. B. — En tout temps au cours de l'année de référence et à la demande écrite du salarié, l'employeur paie, selon le cas, la totalité ou le solde des jours monnayables. Ainsi, le salarié qui se prévaut de liquider en cours d'année ses congés monnayables conserve son droit de prendre en temps les heures monnayées.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 2 % du salaire normal du salarié dans le Régime supplémentaire de rentes des employés syndiqués CSN de Beauport et Longueuil de Sico inc. Les régimes de placements autorisés sont le REER collectif Bâtirente SSQ Vie et FondAction CSN. Le salarié doit choisir un régime de placement pour les cotisations versées dans le REER collectif.

11

Kronos Canada inc. (Varenes)
et
Le Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 336
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 30 ; hommes : 306
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau

• **Échéance de la convention précédente :** 15 juin 2010

• **Échéance de la présente convention :** 15 juin 2013

• **Date de signature :** 12 novembre 2010

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

Opérations non continues

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem. dont 2 heures payées en heures supplémentaires

Salariés de bureau et technologiste

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

• Salaires

BUREAU

1. Commis de bureau, 8 salariés

16 juin 2010

/heure
28,07 \$
(26,61 \$)

2. Technologiste sénior

16 juin 2010

/heure
38,06 \$
(36,08 \$)

HORS BUREAU

1. Concierge et aide-magasinier

16 juin 2010

/heure
27,60 \$
(26,16 \$)

2. Vérificateur d'expédition et autres fonctions, 150 salariés

16 juin 2010

/heure
Début 29,59 \$
(27,73 \$)
Après 6 mois 29,80 \$
(Après 12 mois) (28,04 \$)

2. Technologiste en instrumentation et technologiste en électricité

16 juin 2010

/heure
40,06 \$
(37,97 \$)

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

Augmentation générale

16 juin 2010	16 juin 2011	16 juin 2012
0,5 % + indemnité de vie chère	0,5 % + indemnité de vie chère, maximum de 2,5 %	0,5 % + indemnité de vie chère, maximum de 3 %

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2010 — avril 2009
2011 — avril 2010
2012 — avril 2011

Mode de calcul

2010

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2010 par rapport à celui d'avril 2009 est payé.

2011

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2011 par rapport à celui d'avril 2010 est payé, jusqu'à un maximum de 2,5 %.

2012

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2012 par rapport à celui d'avril 2011 est payé, jusqu'à un maximum de 3 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 16 juin 2010, 16 juin 2011 et 16 juin 2012 respectivement.

• Primes

Soir: 1,35 \$/heure — entre 14 h 30 et 24 h

16 juin 2011	16 juin 2012
0,5 % + indemnité de vie chère, maximum de 2,5 %	0,5 % + indemnité de vie chère, maximum de 3 %

Nuit: 1,35 \$/heure — entre 24 h et 6 h 30

16 juin 2011	16 juin 2012
0,5 % + indemnité de vie chère, maximum de 2,5 %	0,5 % + indemnité de vie chère, maximum de 3 %

Dimanche: 4,57 \$/heure

16 juin 2011	16 juin 2012
0,5 % + indemnité de vie chère, maximum de 2,5 %	0,5 % + indemnité de vie chère, maximum de 3 %

Nettoyage au jet de sable: 1 \$/heure — journalier

• Allocations

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur

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

Chaussures de sécurité: 2 paires/année — salarié rémunéré sur une base horaire

Souliers: 180 \$/année maximum — personnel de bureau dont le travail n'exige pas le port de souliers de sécurité

Lunettes de sécurité de prescription: l'employeur paie le coût d'achat lorsque c'est requis et jusqu'à un maximum de 50 \$ pour le coût d'un examen de la vue/2 ans ou à la demande du médecin responsable de l'établissement

• Jours fériés payés

11 jours + 2 demi-journées/année

• Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui a travaillé un minimum de 160 heures du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente a droit à un boni de (150 \$) 160 \$/semaine complète de vacances auxquelles il a droit, 170 \$ en 2011 et 180 \$ en 2012.

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés.

Toutefois, la salariée ou 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 et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: l'employeur paie (135,12 \$) 155,12 \$/mois/salarié, 165,12 \$ au 1^{er} juillet 2011 et 175,12 \$ au 1^{er} juillet 2012

L'employeur s'engage à payer la totalité de la prime d'assurance collective pour les salariés retraités avant le 1^{er} janvier 2011 [N].

L'employeur s'engage à payer 177,77 \$/mois plus la taxe applicable pour la prime d'assurance collective des salariés qui prendront leur retraite à compter du 1^{er} janvier 2011, 183,10 \$ plus la taxe applicable au 1^{er} janvier 2012 et 188,59 \$ plus la taxe applicable au 1^{er} janvier 2013 [N].

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

12

La Société des traversiers du Québec, pour les traverses Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola Québec/Lévis Matane/Baie-Comeau/Godbout et
Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Sorel/Saint-Ignace-de-Loyola — CSN et
Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec/Lévis — CSN et
Le Syndicat des employés de la traverse Matane/Baie-Comeau/Godbout — CSN

• **Secteur d'activité de l'employeur:** transport et entreposage

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (237) 185

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 41; hommes: 144
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 25 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

Traverse Sorel/Saint-Ignace-de-Loyola

moyenne de 42 heures/sem. — caissier, matelot et huileur
7 heures/jour, 35 heures/sem. – agent de bureau et agent de bureau principal

Traverse Québec/Lévis

12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem. — (matelot à bord du navire 12 heures) préposé aux passerelles et quais, gardien matelot et 14 postes de la classe d'emploi de matelot

8 heures/jour, 40 heures/sem. — préposé à la maintenance, électricien et soudeur

9 heures/jour, moyenne de 40,5 heures/sem. — 2 postes de la classe d'emploi de matelot **N**

10,5 ou 12 heures/jour, moyenne de 40,5 heures/sem. — 4 postes de la classe d'emploi de caissier **N**

11 heures/jour, moyenne de 38,5 heures/sem. — 12 postes de la classe d'emploi de caissier **N**

(36,75 heures/sem. — matelot à bord du navire en continu jour/nuit, caissier et vendeur aux véhicules **R**)

Traverse Matane/Baie-Comeau/Godbout

8 heures/jour, 40 heures/sem. — (préposé d'ouvrage général chef d'équipe à Matane) préposé aux quais chef d'équipe à Matane

moyenne de 37,3 heures/sem. — (préposé d'ouvrage général) préposé aux quais

7 heures/jour, 35 heures/sem. — (agent de bureau, agent de bureau principal, secrétaire, répartiteur et assistant répartiteur) agent de bureau, agent de bureau principal, agent de secrétariat, préposé aux réservations et préposé aux réservations principal

• Salaires

1. Préposé à l'embarquement, gardien matelot et préposé aux quais

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure
Éch. 1	15,86 \$ (15,78 \$)	15,98 \$
Éch. 3	16,61 \$ (16,53 \$)	16,74 \$

2. Matelot, huileur et préposé aux passerelles et quais, 98 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure
Éch. 1	16,22 \$ (16,14 \$)	16,34 \$
Éch. 3	16,99 \$ (16,91 \$)	17,12 \$

3. Soudeur

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure
Éch. 1	20,99 \$ (20,89 \$)	21,15 \$
Éch. 4	22,92 \$ (22,81 \$)	23,09 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %
1 ^{er} avril 2014			
2 %			

N. B. — Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du produit intérieur brut PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011, et les prévisions de croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %. Les majorations sont effectuées sur la paie dans les 60 jours qui suivent la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du produit intérieur brut PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012, et les prévisions de croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012. Les majorations sont effectuées sur la paie dans les 60 jours qui suivent la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du produit intérieur brut PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013, et les prévisions de croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2013. Les majorations sont effectuées sur la paie dans les 60 jours qui suivent la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative, soit la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, soit la somme

des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs.

• Primes

Soir* : 0,83 \$/heure — entre 15 h et 24 h

Nuit : pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h, le salarié reçoit une prime de nuit selon son ancienneté comme suit :

Ancienneté	Prime
moins de 5 ans	11 % du taux horaire normal
5 ans	12 % du taux horaire normal
10 ans	14 % du taux horaire normal

Dimanche : 25 % du taux de salaire normal pour chaque heure effectivement travaillée

Chef d'équipe* : 0,89 \$/heure

Travaux salissants : taux normal du salarié majoré de 100 % avec un minimum de 1 heure à ce taux — salarié de la classification huileur qui doit effectuer certains travaux de nettoyage de réservoirs, de caissons, de chaudières à vapeur ainsi que certains autres travaux du même genre

* Indexé à compter de la même date et du même pourcentage que celui prévu pour l'augmentation générale à chacune des années de la convention collective.

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans	25 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée non admissible au RQAP mais admissible au Régime d'assurance emploi – RAE ou la salariée non admissible au RQAP et au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée admissible à des prestations du RQAP ou du RAE mais qui n'a pas 20 semaines de service a également droit à un congé de maternité de 21 ou 20 semaines, selon le cas, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée non admissible au RQAP et au RAE a droit à un congé de maternité de 20 semaines si elle n'a pas 20 semaines de service.

La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse, à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le restant du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui s'y rattachent.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

La salariée a droit à des congés payés, jusqu'à concurrence de 4 jours, pour des rencontres liées à sa grossesse avec un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Ces congés peuvent être utilisés en demi-journée.

Sur demande, la salariée a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RAE

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

La salariée à temps complet qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

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

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son traitement hebdomadaire de base.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

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

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

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

Pendant le congé de paternité, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

Le salarié non admissible aux prestations du RQAP ni aux prestations du RAE reçoit, pendant le congé de paternité, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours ouvrables. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

Pendant le congé d'adoption, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande.

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

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

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

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

Sur demande, la salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnité :

6 400 \$ — salarié embauché à temps complet ou à 70 % et plus du temps complet, dans un emploi permanent ou temporaire

3 200 \$ — salarié à temps partiel ou temporaire qui travaille moins de 70 % du temps complet

2. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit, à la fin de chaque mois, à un crédit cumulatif égal à 0,8 jour de congé de maladie.

Le salarié peut utiliser 3 jours de congé de maladie pour motif personnel. Il prend alors ces jours de congé séparément.

Les jours non utilisés au 30 novembre de chaque année sont payés au salarié au plus tard le 15 décembre suivant.

N. B. — Le salarié à temps partiel ou temporaire reçoit (4 %) 4,2 % de son salaire au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie. Toutefois, le nouveau salarié à temps partiel ou temporaire reçoit (6 %) 6,21 % de son salaire jusqu'à ce qu'il ait accompli 3 mois de service continu.

3. Assurance salaire

Prestation : 80 % du salaire pour une durée maximale de 104 semaines

Début : 6^e jour ouvrable

N. B. — Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que des différentes lois sur les régimes de retraite, et ce, selon les modalités prévues.

4. Assurance maladie

Prime : (la contribution de l'employeur, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, ne peut excéder le moindre des montants suivants, soit 5 \$/mois/protection familiale et 2 \$/mois/protection individuelle, ou soit le double de la contribution versée par le salarié participant) la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

PROTECTION FAMILIALE

Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, est égale ou supérieur à 40 000 \$:

31 mars 2011 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013

4,18 \$ 4,38 \$ 4,78 \$ 5,17 \$

1^{er} avril 2014

5,97 \$

Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, est inférieur à 40 000 \$/année :

31 mars 2011 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013

8,02 \$ 9,06 \$ 10,11 \$ 11,50 \$

1^{er} avril 2014

13,24 \$

PROTECTION INDIVIDUELLE

Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, est égal ou supérieur à 40 000 \$:

31 mars 2011 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013

1,67 \$ 1,75 \$ 1,91 \$ 2,07 \$

1^{er} avril 2014

2,39 \$

Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, est inférieur à 40 000 \$:

31 mars 2011 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013

3,20 \$ 3,61 \$ 4,03 \$ 4,59 \$

1^{er} avril 2014

5,28 \$

N. B. — La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si le salarié change de titre d'emploi.

Frais assurés : remboursement des médicaments de prescription, des frais de transport en ambulance et des frais hospitaliers et médicaux hors Québec s'ils sont non autrement remboursables; remboursement du coût d'une chambre semi-privée et de plusieurs autres frais et services admissibles.

5. Régime de retraite

Le salarié est assujéti au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP.

13

**Groupe Dutailier inc. (Saint-Pie)
et
Le Syndicat des métallos, section locale 9414 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de gros – articles ménagers
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 117
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 67; hommes : 50

- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 19 février 2011
- **Échéance de la présente convention :** 21 février 2015
- **Date de signature :** 23 février 2011

• Durée de la semaine normale de travail

Salarié régulier de jour

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié régulier de soir

4 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Profileur de bouts, aide-opérateur et autres fonctions

21 févr. 2011 18 févr. 2013 17 févr. 2014

/heure /heure /heure
10,00 \$ 10,25 \$ 10,50 \$
(9,85 \$)

2. Préassembleur, assembleur bas de chaise et autres fonctions, 48 % des salariés

21 févr. 2011 18 févr. 2013 17 févr. 2014

/heure /heure /heure
10,60 \$ 10,85 \$ 11,10 \$
(10,15 \$)

3. Mécanicien

21 févr. 2011 18 févr. 2013 17 févr. 2014

/heure /heure /heure
15,80 \$ 16,05 \$ 16,30 \$
(15,35 \$)

Augmentation générale

18 févr. 2013 17 févr. 2014

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

Montant forfaitaire

Le salarié en emploi le 20 février 2012 et qui était en emploi de Dutailier inc. le 23 février 2011 a droit à un montant forfaitaire de 100 \$.

• Primes :

Soir et/ou nuit : 0,60 \$/heure

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure gabariteur et mécanicien

• Allocation

Bottines ou souliers de sécurité :

maximum 100 \$/année – si le port n'est pas obligatoire
maximum 110 \$/année – si le port est obligatoire
– salarié qui a terminé sa période d'essai

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congé d'assiduité

Le salarié qui est à l'emploi depuis au moins 6 mois et qui n'a pas été absent plus de (40) 48 heures dans l'année de référence, à l'exception des absences prévues à la convention

collective, a droit à 1 jour/année. Le salarié qui n'a pas pris son congé à la fin de l'année de convention se voit rembourser l'équivalent de 1 jour de travail au taux normal.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée peut cesser de travailler en tout temps pour raison de santé au cours de sa grossesse sur présentation d'un certificat médical.

La salariée doit revenir au travail dans les 70 semaines suivant le début de son congé de maternité, incluant le congé parental. Si la salariée est incapable de revenir au travail à la suite d'un problème de santé dans un délai de 70 semaines, le délai nécessaire à son rétablissement ne lui est pas refusé jusqu'à concurrence d'une période supplémentaire de 12 mois.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

N. B. La participation du salarié sert à payer le coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant : l'assurance maladie, l'assurance vie, l'assurance salaire de courte durée et l'assurance salaire de longue durée de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'employeur pour certaines garanties.

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : le salarié en absence maladie qui reçoit des prestations d'assurance salaire et qui a assumé 3 jours de carence alors qu'il aurait travaillé n'eût été sa maladie reçoit le paiement d'une journée au taux normal en compensation pour le premier jour de carence.

2. Régime de retraite

L'employeur reconnaît que le syndicat peut offrir au salarié l'opportunité d'adhérer à un REER collectif, et ce, sur une base volontaire.

Marché D. Boutin inc. (Dolbeau-Mistassini) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Marché Métro Dolbeau — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 136
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 80; hommes : 56
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014
- **Date de signature :** 3 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
39 heures/sem.

Salarié à temps partiel
moins de 39 heures/sem.

• Salaires

1. Emballeur et commis junior

3 mars 2011	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
/heure 9,50 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$

1^{er} janv. 2014 1^{er} juill. 2014 31 déc. 2014

/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
-------------------	-------------------	-------------------

2. Commis, caissier et autres fonctions, 40 salariés

3 mars 2011 1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013

	/heure	/heure	/heure
Min.	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
Max.	13,05 \$ ¹	13,31 \$ ²	13,58 \$ ³

1^{er} janv. 2014 1^{er} juill. 2014 31 déc. 2014

/heure 9,75 \$	/heure 9,75 \$	/heure 9,75 \$
13,99 \$ ⁴	13,99 \$ ⁵	13,99 \$ ⁶

1. Après 8 400 heures.
2. Après 9 100 heures.
3. Après 9 800 heures.
4. Après 10 500 heures.
5. Après 9 750 heures.
6. Après 7 500 heures.
3. Boucher et cuisinier

	3 mars 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
/heure			
Min.	10,25 \$	10,25 \$	10,25 \$
Max.	15,85 \$ ¹	16,17 \$ ²	16,49 \$ ³

	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} juill. 2014	31 déc. 2014
/heure			
	10,25 \$	10,25 \$	10,25 \$
	16,99 \$ ⁴	16,99 \$ ⁵	16,99 \$ ⁶

- Après 9 800 heures.
- Après 10 500 heures.
- Après 11 200 heures.
- Après 11 900 heures.
- Après 11 050 heures.
- Après 8 500 heures.

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

Augmentation générale*

3 mars 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
2 %	2 %	2 %	3 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Nuit: 0,85 \$/heure travaillée

Dimanche: 0,85 \$/heure travaillée

Remplacement du gérant: (25 \$/semaine) 6 \$/jour, maximum de 30 \$/semaine entièrement travaillée — salarié autre que l'assistant gérant qui remplace un gérant

Boni de Noël: le ou vers le 15 décembre de chaque année, le salarié permanent à temps plein a droit à un boni de Noël selon le tableau suivant:

Ancienneté	Montant
3 à 6 mois	25 % du salaire normal d'une semaine
Plus de 6 mois à 9 mois	50 % du salaire normal d'une semaine
Plus de 9 mois à 12 mois	75 % du salaire normal d'une semaine
Plus de 12 mois	100 % du salaire normal d'une semaine

N. B. — Le salarié à temps partiel qui a plus de 3 mois d'ancienneté a droit à un boni de Noël égal à 2 % du salaire normal gagné pendant l'année en cours.

• Allocations

Uniformes de travail: fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues — sauf le caissier qui doit entretenir lui-même son uniforme

• Jours fériés payés

9 jours/année — salarié permanent à temps plein

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

• Congés mobiles

78 heures/année — salarié permanent à temps plein

15 heures/année — salarié à temps partiel à disponibilité totale

• Congés annuels payés

SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PLEIN

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
4 ans	3 sem.	Taux normal
(9) 8 ans	4 sem.	Taux normal
16 ans	5 sem.	Taux normal

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

1 jour ouvrable payé.

3. Congé d'adoption

1 jour ouvrable payé.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée dans une proportion de (75 %) 60 % par l'employeur et (25 %) 40 % par le salarié

N. B. — Le régime d'assurance salaire de courte durée est modifié en fonction des lois et règles de l'assurance emploi maladie.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein a droit à 7,5 heures de congés de maladie/année.

Le salarié à temps partiel à disponibilité totale a droit à 7,5 heures de congés de maladie/année.

Le 15 mai de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié permanent à temps plein et au salarié à temps partiel à disponibilité totale.

2. (Soins dentaires **[R]**)

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à 2 % du salaire normal du salarié permanent à temps plein dans un REER de la Confédération des syndicats nationaux du nom de Bâtirente ou Fondation.

À compter du 1^{er} janvier 2013, l'employeur contribue pour un montant égal à 1 % du salaire normal du salarié à temps partiel à disponibilité totale qui a cumulé 5 ans d'ancienneté et 1 500 heures travaillées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente. Cette contribution est de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2014.

À compter du 31 décembre 2014, le salarié qui a 20 ans et plus d'ancienneté bénéficie d'une contribution de 3 % de la part de l'employeur.

15

**Marché Lambert & Frères inc. (Chambly)
et
Le Syndicat des salariés-e-s du Marché Lambert
— CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
 - **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 150
 - **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 60 %; hommes: 40 %
 - **Statut de la convention:** renouvellement
 - **Catégorie de personnel:** commerce
 - **Échéance de la convention précédente:** 26 février 2010
 - **Échéance de la présente convention:** 26 février 2016
 - **Date de signature:** 25 janvier 2011
 - **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- Salarié à temps partiel**
Moins de 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Emballeur

1 ^{er} janv. 2011	28 févr. 2011	1 ^{er} mai 2011	27 févr. 2012	25 févr. 2013
/heure 9,50 \$	/heure 9,50 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
3 mars 2014		2 mars 2015		
/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$			

2. Commis et caissier, 120 salariés

	25 janv. 2011	28 févr. 2011	27 févr. 2012	25 févr. 2013
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$
Max.	12,25 \$	12,50 \$	12,75 \$	13,00 \$
3 mars 2014		2 mars 2015		
/heure	/heure			

3. Assistant-gérant viandes

	25 janv. 2011	28 févr. 2011	27 févr. 2012	25 févr. 2013
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$
Max.	16,80 \$	17,10 \$	17,40 \$	17,75 \$
3 mars 2014		2 mars 2015		
/heure	/heure			

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale le 28 février 2011 et le 27 février 2012.

Au 28 février 2011, pour les 2 premiers échelons, la progression est à toutes les 650 heures normales travaillées. Pour les échelons subséquents, les progressions sont à chaque 6 mois.

Au 27 février 2012 et pour les années subséquentes, pour les 4 premiers échelons, la progression est à toutes les 650 heures normales travaillées. Pour les échelons subséquents, les progressions sont à chaque 6 mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'embauteur.

Augmentation générale*

28 févr. 2011	27 févr. 2012	25 févr. 2013	3 mars 2014	2 mars 2015
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

• **Primes**

Nuit: 1,25 \$/heure

Affectation temporaire à un poste supérieur: 1 \$/heure travaillée — salarié affecté temporairement à un poste supérieur au sien pour une période de plus de 3 heures, et ce, au cours de la même journée

Remplacement temporaire d'un poste hors de l'unité de négociation: 10 % du salaire normal — salarié affecté temporairement à un poste hors de l'unité de négociation pour 5 jours et plus dans une même semaine

Boni de Noël: le 2^e jeudi de décembre de chaque année, le salarié permanent à temps plein qui a cumulé au moins 120 jours de service continu et le salarié à temps partiel qui a cumulé au moins 180 jours de service continu ont droit à un boni de Noël, à condition qu'ils soient encore au service de l'employeur au moment du paiement et qu'ils aient travaillé entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours.

Le montant du boni de Noël est déterminé selon l'ancienneté et selon les modalités prévues.

Boni de fidélité **[N]**: effectif le 3^e jeudi de mars 2011, le salarié permanent à temps plein et le salarié à temps partiel admissible ont droit à un boni de fidélité dont le montant varie selon l'ancienneté.

• **Allocations**

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

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

Chaussures de sécurité:

Maximum de 160 \$/année — boucher

Maximum de 100 \$/année — autres salariés

• **Jours fériés payés**

10 jours/année — salarié permanent à temps plein

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

• Congés annuels payés

SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PLEIN

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

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et est obligatoire pour le salarié permanent à temps plein et pour le salarié à temps partiel admissible.

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

N. B. — Le salarié qui demande une exemption relative aux soins de santé ou aux soins dentaires doit néanmoins payer entièrement la prime pour l'assurance invalidité de courte durée et la prime pour l'assurance invalidité de longue durée, même si cela a pour effet de lui faire payer plus de 50 % de la prime totale de l'assurance groupe.

1. Congés de maladie

Chaque année, le salarié permanent à temps plein a droit à un crédit de jours de maladie qui varie en fonction de son ancienneté, selon le tableau suivant :

Ancienneté	Nombre de jours
Moins de 1 an	0,5 jour/mois travaillé, maximum de 6 jours
1 an et moins de 4 ans	7 jours
4 ans et moins de 8 ans	8 jours
8 ans et plus	9 jours

Les jours non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 15 mai de chaque année.

À compter du 1^{er} mai 2011, le salarié à temps partiel qui a cumulé 3 mois et plus d'ancienneté au 1^{er} mai de l'année en cours a droit à 1 jour de congé de maladie payable à 0,004 du salaire gagné du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Pour le salarié à temps partiel, cette journée est non monvable.

Librairie Renaud-Bray inc. (Sainte-Foy et Québec) et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Librairie Renaud-Bray — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** autre commerce de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (107) 83
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 61; hommes : 22
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2013
- **Date de signature :** 27 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 4 à 5 jours/sem., 28 heures et plus/sem.

• Salaires

1. Caissier

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	9,74 \$ (9,50 \$)	9,93 \$	10,16 \$
Max.	10,99 \$ (10,77 \$)	11,21 \$	11,46 \$

2. Libraire et libraire jeunesse, 32 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	10,19 \$ (9,51 \$)	10,39 \$	10,63 \$
Max.	12,28 \$ (11,87 \$)	12,53 \$	12,81 \$

3. Chef libraire

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	16,18 \$ (15,86 \$)	16,50 \$	16,87 \$
Max.	20,17 \$ (19,78 \$)	20,57 \$	21,04 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 31 décembre 2010 au 27 mars 2011.

• Jours fériés payés

10 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

La salariée enceinte a le droit de s'absenter du travail pour des visites médicales liées à la grossesse. Ces absences peuvent être prises en demi-journées. La salariée qui a cumulé 1 an d'ancienneté a droit à 2 jours d'absence sans perte de traitement.

Dans le cas d'une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine, la salariée a droit aux 18 semaines de congé de maternité. Si la grossesse est interrompue avant la 20^e semaine, celle-ci a droit à un congé de maternité spécial de 3 semaines sans salaire.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE RQAP

La salariée qui a cumulé 1 an d'ancienneté à la date de l'accouchement et qui reçoit des prestations du RQAP a droit de recevoir, à l'échéance de ses prestations, une indemnité égale à 1 semaine rémunérée à 80 % de la moyenne des 16 dernières semaines de travail qui précèdent son départ.

- 2. **Congé de naissance**

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

- 3. **Congé de paternité**

5 semaines continues.

- 4. **Congé d'adoption**

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

- 5. **Congé parental**

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

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

- **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/ou personnels**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier à temps plein qui a 1 an d'ancienneté a droit à une banque de 7 jours, soit 49 heures de congé d'absences occasionnelles. Le salarié qui n'a pas 1 an d'ancienneté a droit aux mêmes bénéfices au prorata du temps qu'il reste à couvrir jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié régulier à temps partiel a droit à une banque de 4 jours, soit 28 heures d'absences occasionnelles. Le salarié qui n'a pas 1 an d'ancienneté a droit aux mêmes bénéfices au prorata du temps qu'il reste à couvrir jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Au 31 décembre de chaque année, le solde des heures non utilisées est remboursé au salarié vers le 15 janvier suivant, et ce, au taux de salaire en vigueur au 31 décembre de l'année en cours.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui du salarié participant, jusqu'à un maximum de 500 \$.

Le salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser d'y souscrire.

17

Réno-Dépôt de Québec
et
Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail – autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (204) 112
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 48 ; hommes : 64
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 25 mars 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2015
- **Date de signature :** 4 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salarié 30-40** **N**
4 ou 5 jours/sem., 30 heures et plus/sem.

- **Salaires**

1. Préposé au service et préposé à l'entrepôt

	26 mars 2011	1er mai 2011	26 mars 2012	26 mars 2013
Min.	/heure 9,60 \$ (9,60 \$)	/heure 9,75 \$	/heure 9,75 \$	/heure 9,75 \$
Max.	15,26 \$ (14,92 \$)	15,26 \$	15,60 \$	15,95 \$
26 mars 2014 26 mars 2015				
	/heure 9,75 \$	/heure 16,31 \$	/heure 9,75 \$	/heure 16,68 \$

2. Conseiller, 60 salariés

	26 mars 2011	1 ^{er} mai 2011	26 mars 2012	26 mars 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,80 \$ (9,80 \$)	9,95 \$	9,95 \$	9,95 \$
Max.	17,97 \$ (17,57 \$)	17,97 \$	18,37 \$	18,78 \$

26 mars 2014	26 mars 2015
/heure	/heure
9,95 \$	9,95 \$
19,21 \$	19,64 \$

Augmentation générale*

26 mars 2011	26 mars 2012	26 mars 2013	26 mars 2014
2,25 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %

26 mars 2015
2,25 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

N. B. — Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale reçoit 2,25 % d'augmentation toutes les 1 040 heures payées.

• Prime

Nuit: 2 \$/heure 26 mars 2012
2,25 \$/heure

• Allocations

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

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

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

Outils: fournis et remplacés au besoin par l'employeur

Bottes ou souliers de sécurité: 95 \$ maximum* 26 mars 2005
105 \$ maximum*

* Par 2 080 heures travaillées/salarié

N. B. — Pour le salarié affecté régulièrement (à la coupe, à la pépinière ainsi que le préposé au service) à la coupe, à la pépinière, à la réception ainsi que le préposé au service qui travaille à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité peut être accordée aux mêmes conditions avant l'échéance des 2 080 heures travaillées.

• Jours fériés payés

(8) 7 jours/année

• Congés mobiles

(2) 3 jours/année — salarié qui a travaillé 1 040 heures depuis son embauche

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, le congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

SALARIÉ PERMANENT

Prime: payée entièrement par l'employeur

2. Congés de maladie ou d'absences occasionnelles

Le salarié permanent qui a complété sa période de probation ou d'essai au 1^{er} septembre de chaque année a droit à un crédit de 64 heures/année payées au taux normal.

Le salarié 30-40 heures qui, au 1^{er} septembre de chaque année, a complété sa période de probation ou d'essai a droit à 48 heures/année payées au taux normal **N**.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont prises en heures de congé consécutives, entre le 1^{er} septembre et le 31 mars de l'année de référence en cours, à un moment convenu entre l'employeur et le salarié, et ce, en 1, 2 ou 3 blocs ou sont remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou sont reportées à l'année de référence suivante, et ce, jusqu'à concurrence d'un crédit maximum de 128 heures selon l'option choisie.

Le salarié à temps partiel qui, au 1^{er} septembre de chaque année, a travaillé 1 040 heures entre le 1^{er} septembre et le 31 août de l'année précédente a droit, au cours de l'année qui suit, à (16) 20 heures d'absences occasionnelles payées au taux normal. Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont payées à 100 % au cours du mois de septembre.

Le salarié peut utiliser (8) 16 heures à titre de congé pour motifs personnels.

3. Assurance salaire

SALARIÉ PERMANENT

Prime: payée entièrement par le salarié

4. Assurance maladie

SALARIÉ PERMANENT

Prime : payée entièrement par l'employeur

5. Soins dentaires

SALARIÉ PERMANENT ET SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : les frais admissibles sont remboursés au salarié en utilisant l'édition de l'avant-dernière année qui précède l'année en cours du Guide des tarifs de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec.

6. Régime de retraite

Le salarié qui a 3 mois de service continu peut participer à un REER collectif. La contribution de l'employeur débute lorsque le salarié a 1 an de service continu et sera de 50 % de la contribution du salarié, jusqu'à un maximum de 1,5 % du salaire de base du salarié.

18

Réno-Dépôt inc. (Sherbrooke)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail – autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 67
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 29; hommes : 38
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 29 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 29 décembre 2016
- **Date de signature :** 25 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours sem., 40 heures/sem.

Salarié 30 à 40 heures

maximum de 5 jours/sem., 30 à 40 heures/sem.

Salaires

1. Préposé à l'entrepôt et préposé au service

	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014
Max.	/heure 14,75 \$ (14,53 \$)	/heure 14,97 \$	/heure 15,19 \$	/heure 15,42 \$
1 ^{er} févr. 2015	/heure 15,65 \$			

2. Conseiller, 40 salariés

	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014
Max.	/heure 17,37 \$ (17,11 \$)	/heure 17,63 \$	/heure 17,89 \$	/heure 18,16 \$
1 ^{er} févr. 2015	/heure 18,43 \$			

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015
1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %

N. B. — Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle reçoit, toutes les 1 040 heures payées, une augmentation de 1,75 %.

Montant forfaitaire

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

• Prime

Nuit : 1,50 \$/heure 1^{er} févr. 2013
2 \$/heure

• Allocations

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

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

Bottes ou souliers de sécurité : maximum de 100 \$/2 080 heures travaillées

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

Outils : fournis et remplacés lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

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

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

• Congés mobiles

2 jours/année - salarié qui a terminé sa période d'essai
4 heures à prendre le 26 décembre – salarié régulier

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

1. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie ou congés occasionnels

SALARIÉ RÉGULIER

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié régulier qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de 56 heures de congé/année payées au taux de salaire normal.

Le salarié régulier qui termine sa période d'essai après le 1^{er} septembre commence à cumuler, à compter du mois suivant, des heures d'absence occasionnelle, à raison de 4,6 heures de congé/mois.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié régulier selon l'une ou l'autre des options suivantes : remboursées entièrement au cours du mois de septembre; prises par tranche de 8 heures de congé consécutives à programmer entre le 1^{er} septembre et le 31 mars de l'année de référence; transférées au REER collectif de l'employeur ou au REER du Fonds de solidarité FTQ; ou reportées à l'année de référence suivante, jusqu'à un maximum de 112 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 112 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

SALARIÉ RÉGULIER (de 30 à 40 h)

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié régulier qui travaille de 30 à 40 heures et qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de 32 heures de congé/année payées au taux de salaire normal.

Le salarié régulier qui travaille de 30 à 40 heures et qui termine sa période d'essai après le 1^{er} septembre commence à cumuler, à compter du mois suivant, des heures d'absence occasionnelle, à raison de 2,67 heures de congé/mois.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié régulier selon l'une ou l'autre des options suivantes : remboursées entièrement au cours du mois de

septembre; prises par tranche de 8 heures de congé consécutives à programmer entre le 1^{er} septembre et le 31 mars de l'année de référence; transférées au REER collectif de l'employeur ou au REER du Fonds de solidarité FTQ; ou reportées à l'année de référence suivante, jusqu'à un maximum de 48 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 48 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

2. Soins dentaires

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

3. Régime de retraite

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

19

Château Westmount inc. (Westmount) 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 :** (80) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 114; hommes : 26
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 4 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 4 décembre 2015
- **Date de signature :** 28 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
 - Cuisinier, aide-cuisinier, pâtissier, aide en alimentation et plongeur**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
 - Serveur, préposé à l'entretien et préposé à l'entretien ménager lourd**
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.
 - Infirmier et préposé aux résidents**
5 jours/sem., 36,25 heures/sem.

• Salaires

1. Plongeur et serveur

	4 déc. 2011	4 déc. 2012	4 déc. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	11,05 \$ (10,78 \$)	11,33 \$	11,61 \$
Après 9 ans	11,95 \$ (11,66 \$)	12,25 \$	12,56 \$

4 déc. 2014

/heure
11,96 \$
12,94 \$

2. Préposé aux résidants, 80 salariés

	4 déc. 2011	4 déc. 2012	4 déc. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	11,67 \$ (11,39 \$)	11,96 \$	12,26 \$
Après 9 ans	12,63 \$ (12,32 \$)	12,95 \$	13,27 \$

4 déc. 2014

/heure
12,63 \$
13,67 \$

3. Infirmier auxiliaire

	4 déc. 2011	4 déc. 2012	4 déc. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	21,72 \$ (21,19 \$)	22,26 \$	22,82 \$
Après 9 ans	23,30 \$ (22,73 \$)	23,88 \$	24,48 \$

4 déc. 2014

/heure
23,50 \$
25,21 \$

Augmentation générale

4 déc. 2011	4 déc. 2012	4 déc. 2013	4 déc. 2014
2,5 %	2,5 %	2,5 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 4 décembre 2010 a droit à la rétroactivité des salaires. La rétroactivité est versée au plus tard dans les 30 jours qui suivent le 28 février 2011.

• Primes

Soir : 0,35 \$/heure — entre 14 h et 22 h

Nuit : 0,60 \$/heure — entre 22 h et 6 h

Fin de semaine : 0,50 \$/heure — salarié requis de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le dimanche

Formation : 0,75 \$/heure — salarié qui donne une formation à un nouveau salarié

(Téléavertisseur **R**)

• Allocations

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

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

Bottes et souliers de sécurité : 110 \$/année

Outils : fournis par l'employeur — service de la maintenance

• Jours fériés payés

11 jours/année

N. B. — (Le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel ont droit à 8 congés fériés/année suivant les modalités prévues à la Loi sur les normes du travail.) Le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel reçoivent à chaque paie, pour chaque jour férié, un montant qui équivaut à 4,4 % du salaire.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître ou lorsque survient une fausse couche ou l'accouchement d'un enfant mort-né ou encore lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité, la salariée a droit à une prolongation du congé d'une durée égale à la période de retard.

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.

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 6 jours/année non cumulatifs.

Le salarié peut utiliser l'un de ces congés en tant que congé mobile **N**.

Les jours non utilisés au cours de l'année sont monnayables à 100 % du taux normal, au plus tard le 31 décembre de chaque année.

(Cependant, le salarié peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 31 décembre, et ce, afin de se constituer une banque d'un maximum de 10 jours. Cette banque peut être utilisée après l'épuisement des jours de congés de maladie à un moment déterminé entre le salarié et l'employeur [R].)

N. B. — En compensation des congés de maladie, le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel qui, au 1^{er} janvier de chaque année, ont accumulé 1 an d'ancienneté reçoivent, à compter de cette date, un montant qui équivaut à 2,4 % de leur salaire normal.

20

**Old Brewery Mission (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Old
Brewery Mission — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 100
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50; hommes: 50
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 18 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.

Salaires

1. Aide-cuisinier, plongeur et nettoyeur

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/heure				
Min.	10,39 \$	10,60 \$	10,71 \$	10,84 \$
Max.	12,17 \$	12,41 \$	12,54 \$	12,70 \$

1^{er} janv. 2015

/heure	
11,00 \$	
12,89 \$	

2. Intervenant, 40 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/heure				
Min.	11,28 \$	11,51 \$	11,62 \$	11,77 \$
Max.	13,21 \$	13,47 \$	13,61 \$	13,78 \$

1^{er} janv. 2015

/heure	
11,94 \$	
13,99 \$	

3. Salarié de maintenance

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/heure				
Min.	17,41 \$	17,59 \$	17,76 \$	17,98 \$
Max.	20,39 \$	20,59 \$	20,80 \$	21,06 \$

1^{er} janv. 2015

/heure	
18,25 \$	
21,38 \$	

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

Augmentation générale

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

CONSEILLER EN INTERVENTION
ANIMATEUR DE LA VIE COMMUNAUTAIRE PAVILLON MARCELLE ET JEAN-COUTU
SALARIÉ DE MAINTENANCE
CHAUFFEUR D'AUTOBUS
CHAUFFEUR DE CAMION
CHAUFFEUR COORDONNATEUR AUX INVENTAIRES

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

RESPONSABLE DU VESTIAIRE
PRÉPOSÉ AUX SOINS ET SERVICES

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
variable		1 %	1 %	1,3 %	1,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2011 au 18 février 2011.

Primes

Soir: 0,60 \$/heure travaillée — entre 16 h et 24 h

Nuit: (0,65 \$) 0,75 \$/heure travaillée — entre 24 h et 8 h

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
(20) 15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé doit comprendre le jour de l'accouchement.

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

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut alors retourner au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de son enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Société des casinos du Québec inc., Casino du Mont-Tremblant et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4949 — FTQ

La salariée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat qui atteste que les conditions de son travail comportent un danger physique pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même peut demander d'être affectée à des tâches qui ne comportent pas un tel danger et que la salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial, sans rétribution de l'employeur, qui débute immédiatement et se termine à la date de son accouchement.

Si une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial. Le même congé s'applique lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée médicalement avant le début de la 20^e semaine.

La salariée a également droit à un congé spécial pour les rencontres liées à sa grossesse avec un professionnel de la santé, attestées par un certificat médical.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

3. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

5. Congé parental

Les parents d'un nouveau-né ou qui adoptent un enfant ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Le régime comprend une assurance maladie, une assurance vie avec un maximum de 25 000 \$, une assurance dentaire et une assurance salaire de longue durée.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à 10 jours de congé de maladie.

Les jours non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 31 décembre de chaque année, et ce, avec un chèque distinct de celui de la paie.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 1 an de service continu contribuent pour un même montant dans un régime de retraite. La participation du salarié est volontaire et le montant de base est de 3 % du salaire normal du salarié.

- **Secteur d'activité de l'employeur :** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 101
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 50; hommes : 51
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2013
- **Date de signature :** 26 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** maximum de 2 080 heures/année civile
- **Salaires**

1. Serveur*

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

	/heure	/heure	/heure
	12,68 \$	12,93 \$	13,19 \$

* Salarié à pourboires.

2. Croupier*, 30 salariés

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

	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	15,36 \$	15,67 \$	15,99 \$
Éch. 7	21,58 \$	22,02 \$	22,47 \$

* Salarié à pourboires.

3. Hôte exécutif

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

	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	21,90 \$	22,52 \$	22,97 \$
Éch. 8	28,40 \$	29,20 \$	29,78 \$

N. B. — Le 30 décembre 2010, certains emplois ont bénéficié d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

Augmentation générale

1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012

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

• Primes

Soir : 0,79 \$/heure **1^{er} avril 2011** 0,81 \$/heure **1^{er} avril 2012** 0,83 \$/heure
— salarié sans pourboire, entre 18 h et 23 h

Nuit : 1,06 \$/heure **1^{er} avril 2011** 1,10 \$/heure
— entre 23 h et 8 h

Chef d'équipe : 7 % du salaire normal

Fin de semaine: 0,74 \$/heure — salariable sans pourboire, entre 0 h le samedi et 23 h 59 le dimanche

Jour férié: 50 % du taux normal — jour de l'An, lendemain du jour de l'An, veille de Noël, fête de Noël, lendemain de Noël et veille du jour de l'An si le salarié respecte son horaire pendant la période du 24 décembre au 2 janvier

• Allocations

Uniformes: fournis par l'employeur lorsque c'est requis; l'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec

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

Couteaux et petits instruments: 150 \$/année — salarié permanent et salarié permanent à temps partiel du service de la cuisine qui doivent fournir leurs couteaux et leurs petits instruments

• Jours fériés payés

13 jours/année

N. B. — Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes jours que le salarié permanent, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de 40 heures.

Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal, au plus tard à la 2^e paie du mois de mai qui suit.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	160 heures	Taux normal
17 ans	168 heures	Taux normal
19 ans	176 heures	Taux normal
21 ans	184 heures	Taux normal
23 ans	192 heures	Taux normal
25 ans	200 heures	Taux normal

N. B. — Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié permanent, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement, et qui comprend le jour de l'accouchement. La salariée dont la grossesse est interrompue ou qui accouche d'un enfant mort-né à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel a droit, au cours de sa grossesse, à 2 jours payés afin de visiter son médecin ou une sage-femme.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

L'employeur comble, pour la salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel qui a 20 semaines de service au moment de l'accouchement, la différence entre les prestations reçues du RQAP ou du régime de l'assurance emploi — RAE et 100 % du salaire normal.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel qui a 20 semaines de service au moment de l'accouchement a également le droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité pour une période de 12 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

Lorsque les deux parents sont de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines consécutives sans solde.

Lorsque les deux parents sont de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié permanent ou permanent à temps partiel admissible au RQAP qui a 20 semaines de service au moment de l'adoption légale d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. La salariée ou le salarié permanent ou permanent à temps partiel qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint et qui ne bénéficie pas de ce congé a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours payés. L'un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Pendant le congé d'adoption, la salariée ou le salarié permanent ou permanent à temps partiel reçoit une indemnité égale à la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il ou elle reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande en vertu du RQAP ou du RAE.

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

5. Congé parental

La salariée qui a donné naissance à un enfant, le salarié dont la conjointe a donné naissance à un enfant ou tout salarié qui a adopté un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé parental sans solde d'au plus 2 ans continus.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par l'employeur pour l'assurance vie de base et l'assurance salaire de courte durée; payée entièrement par le salarié pour l'assurance vie des personnes à charge et l'assurance salaire de longue durée; payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour l'assurance maladie, les soins dentaires et les soins oculaires

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui travaille 40 heures/sem. a droit à 69 heures de congé de maladie/année.

Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié permanent, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

Les heures non utilisées au 31 mars de chaque année sont remboursées au taux normal au plus tard à la 1^{re} paie du mois de mai qui suit ou, selon l'entente convenue avec le salarié.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire normal, pour une période de 25 semaines

Début: à compter de la fin du délai de carence, soit la semaine normale de l'emploi

N. B. — Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes avantages. Toutefois, le délai de carence et la prestation représentent la moyenne des heures travaillées au cours des 52 semaines qui précèdent le début de l'invalidité.

LONGUE DURÉE

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

3. Régime de retraite

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite à prestations déterminées de la Société des casinos du Québec inc.

22

Station Mont Tremblant, société en commandite et Le Syndicat des travailleurs (euses) de la Station Mont Tremblant — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (1 598)
1 477
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 701;
hommes: 776
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 octobre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 octobre 2015
- **Date de signature:** 6 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

(Commis comptable I et II, commis caissier billetterie, commis caissier billetterie en chef, commis de bureau, commis école sur neige, commis à la paie I et II, commis aux avantages sociaux, préposé aux uniformes, assistant aux ventes marketing, adjointe administrative, commis facturation, préposé au courrier, préposé garderie, préposé garderie en chef, préposé moniteur camp de jour) Commis comptable I et II, commis caissier billetterie en chef, commis de bureau, commis comptoir multiservices, commis à la paie I et II, commis aux avantages sociaux, préposé aux uniformes, assistant aux ventes marketing, adjointe administrative, commis facturation, préposé service courrier, préposé garderie et préposé garderie en chef
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

• Salaires

BUREAU

1. Téléphoniste réceptionniste et commis aux avantages sociaux

	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012
Début	/heure 12,25 \$ (12,25 \$)	/heure 12,43 \$	/heure 12,68 \$
Après 2 ans	16,33 \$ (16,33 \$)	16,57 \$	16,91 \$
1 ^{er} nov. 2013	17,33 \$	17,85 \$	

2. Commis comptable I et autres fonctions, 22 salariés

	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012
Début	/heure 15,40 \$ (15,40 \$)	/heure 15,63 \$	/heure 15,94 \$
Après 2 ans	20,53 \$ (20,53 \$)	20,84 \$	21,26 \$
1 ^{er} nov. 2013	21,79 \$	22,44 \$	

3. Commis comptable II

	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012
Début	/heure 16,00 \$ (16,00 \$)	/heure 16,24 \$	/heure 16,57 \$
Après 2 ans	21,34 \$ (21,34 \$)	21,66 \$	22,09 \$
1 ^{er} nov. 2013	22,64 \$	23,32 \$	

HORS BUREAU

1. Serveur banquets

	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} nov. 2011
Début	/heure 8,33 \$ (8,33 \$)	/heure 8,40 \$	/heure 8,40 \$
Après 2 ans	11,10 \$ (11,10 \$)	11,10 \$	11,10 \$
1 ^{er} nov. 2012	11,10 \$	11,10 \$	11,10 \$

2. Préposé au confort des invités et autres fonctions, 264 salariés

	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	12,25 \$ (12,25 \$)	12,43 \$	12,68 \$
Après 2 ans	16,33 \$ (16,33 \$)	16,57 \$	16,91 \$
1^{er} nov. 2013 1^{er} nov. 2014			
	/heure	/heure	
	13,00 \$	13,39 \$	
	17,33 \$	17,85 \$	

3. Électricien A-2 et électricien industriel de montage

	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	22,99 \$ (22,99 \$)	23,33 \$	23,80 \$
Après 2 ans	29,19 \$ (29,19 \$)	29,63 \$	30,22 \$
1^{er} nov. 2013 1^{er} nov. 2014			
	/heure	/heure	
	24,40 \$	25,13 \$	
	30,98 \$	31,91 \$	

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} novembre 2010 pour le salarié en emploi le 6 janvier 2011. Le montant est versé le 20 janvier 2011.

Montant forfaitaire

À titre d'augmentation pour le 1^{er} novembre 2010, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 1 %.

• Primes

Nuit: 0,85 \$/heure 1^{er} nov. 2012
1 \$/heure
(entre 0 h et 8 h, minimum de 5 heures pendant cette période) salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situe entre 0 h et 8 h

Chef d'équipe: 0,65 \$/heure

Horaire brisé: 50 % du salaire pour la période d'interruption lorsque celle-ci est de moins de 2 heures — salarié de la division 2

Pourboires:

10 % — restaurants
10 % — bars
15 % — banquets

Moniteur de ski:

0,30 \$/heure — (certificat de niveau I FESC ou module entraîneur ou style libre 1 planche ou ski acrobatique ou CADS) certificat de niveau I AMSC, FESC, ACMS, CADS, ASAC ou module entraîneur ou style libre planche 1
0,45 \$/heure — (certificat de niveau II FESC ou module entraîneur ou style libre 2 planche ou ski acrobatique ou CADS) certificat de niveau II AMSC, FESC, ACMS, CADS, ASAC ou module entraîneur ou style libre planche 2
0,80 \$/heure — (certificat de niveau III FESC ou module entraîneur ou style libre planche 3 et/ou ski acrobatique ou CADS) certificat de niveau III AMSC, FESC, ACMS, CADS, ASAC ou module entraîneur ou style libre planche 3

1,20 \$/heure **N** — certificat de niveau IV AMSC, FESC, ACMS, CADS, ASAC ou module entraîneur ou style libre planche 4

Transport de bagages:

— chasseur
2 \$/personne d'un autobus nolisé, à l'arrivée et au départ
2 \$ pour chacun des 3 premiers articles livrés à la chambre et
1 \$/article supplémentaire

Rétention:

— salarié à temps partiel
300 \$/année — 900 heures et plus travaillées pendant l'année de référence
200 \$/année — plus de 600 heures et moins de 900 heures travaillées pendant l'année de référence
100 \$/année — plus de 300 heures et moins de 600 heures travaillées pendant l'année de référence

Moniteur en formation: 0,40 \$/heure

Débouchage: 33 % du prix chargé au client qui apporte sa bouteille, minimum de 5 \$

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
4 ans	15 jours	6 %
8 ans	20 jours	8 %
15 ans	20 jours	9 %
17 ans	25 jours	10 %
20 ans	25 jours	12 %

N. B. — Le salarié saisonnier n'a droit qu'au pourcentage prévu des gains bruts de l'année de référence précédente à titre d'indemnité de congés annuels payés. Le salarié à temps partiel reçoit le pourcentage d'indemnité prévu selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à des congés sans solde pour des visites chez son médecin.

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

Lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé qui se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

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

Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité qui peut atteindre 8 semaines.

La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde qui peut aller jusqu'à 70 semaines après la naissance de l'enfant.

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

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

Le salarié a le droit de prolonger son congé de paternité par un congé sans solde qui peut aller jusqu'à 70 semaines après la naissance de l'enfant.

4. Congé d'adoption

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

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

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel

il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée jusqu'à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Le salarié permanent et saisonnier bénéficie de 0,5 jour de congé de maladie/mois de travail effectué du 1^{er} avril au 31 mars de l'année précédente. Ces congés ne sont pas cumulatifs. Les congés non utilisés sont payés à la (1^{re} paie du mois de mai) dernière paie du mois de mars qui suit l'année de référence.

2. Régime de retraite

Le salarié permanent ou saisonnier qui a accumulé 400 heures normales de travail pendant la période de référence a le choix d'adhérer au Fonds de solidarité de la FTQ ou au Fondaction de la CSN.

Cotisation : l'employeur verse un montant égal à celui versé par le salarié admissible, jusqu'à un maximum de 250 \$ /année.

Il existe aussi un régime de retraite simplifié Bâtirente dont la contribution du salarié est de 2 % du taux horaire pour la totalité des heures normales travaillées, qui inclut les pourboires, et de 2,5 % en 2015. L'employeur contribue pour le même montant que le salarié.

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.