

# Information statistique sur le travail

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

## **Les ententes négociées**

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

Notes techniques et crédits . . . . .39

# 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 (2011-06-29).*

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

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

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Olymel S.E.C. (Saint-Esprit)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, FAT-COI-CTC-TUAC, section locale 1991-P – FTQ	1	5
Saputo boulangerie inc. (Sainte-Marie-de-Beauce)	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 526 SEPB CTC – FTQPRODUITS EN MATIÈRE	2	6
<b>PLASTIQUE</b>			
Fenplast inc. (Delson)	Le Syndicat des salariés de production de portes et fenêtres de la Rive Sud de Montréal – CSD	3	8
<b>TEXTILES DE PREMIÈRE TRANSFORMATION</b>			
Rayonese Textile inc. (Saint-Jérôme)	Le Syndicat des employés de Rayonese Textile inc.	4	9
<b>BOIS</b>			
Abibow Canada inc., Forêt Mistassini	Le Syndicat des travailleurs forestiers du Québec, section locale 3000 Q du SCEP – FTQ	5	10
Les Industries J. Hamelin (Saint-Jérôme)	Le Syndicat des Métallos, section locale 8238 – FTQ	6	12

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
Imprimerie Lebonfon inc. (Val-d'Or)	Le Syndicat des travailleurs de l'Imprimerie Lebonfon – CSN	7	13
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Baldor électronique Canada (Sainte-Claire)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA-Canada – FTQ	8	14
Cheminées Sécurité international Itée (Laval)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Cheminées Sécurité – CSN	9	15
Structal Ponts (Québec)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam Structal – CSN	10	16
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Nova Bus Division de groupe Volvo Canada inc. (Saint-Eustache)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses du Canada TCA-Québec, section locale 1004 – FTQ	11	18
Pratt & Whitney Canada Cie (Longueuil, Saint-Hubert et Mirabel)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA-Québec, section locale 510 – FTQ	12	19
Sargent Aérospatiale Canada inc. (Anjou)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Aérospatiale Sargent – CSN	13	21
Témisko (1983) inc. (Notre-Dame-du-Nord)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Témisko – CSN	14	22
<b>TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE</b>			
La Société de transport de Laval	Le Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de Laval – CNS	15	23
<b>COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac</b>			
D. Bertrand et Fils inc. (Saint-Nicolas)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de D. Bertrand – CSN	16	25
<b>COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Marché J.C. Messier inc. (Boucherville)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	17	26
<b>AUTRES COMMERCES DÉTAIL</b>			
Réno-Dépôt inc. (Pointe-Claire)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Réno-Dépôt – CSN	18	28
Rona L'Entrepôt Chicoutimi	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 – FTQ	19	29

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>SERVICES AUX ENTREPRISES</b>			
La Société du Palais des congrès de Montréal	Le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal – CSN	<b>20</b>	30
La Société du Palais des congrès de Montréal	Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal – CSN	<b>21</b>	32
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
L'Office municipal d'habitation de Montréal	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, SCFP section locale 429 – FTQ	<b>22</b>	34
La Ville de Brossard	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 – FTQ	<b>23</b>	36
Hôtel Le Grand Lodge, 3029260 Nova Scotia Company (Mont-Tremblant)	L'Union des employé-es de la restauration, Syndicat des Métallos, section locale 9400 – FTQ	<b>24</b>	38
NOTES TECHNIQUES .....			39

**Olymel S.E.C. (Saint-Esprit)  
et  
L'Union internationale des travailleurs et travail-  
leuses unis de l'alimentation et de commerce, FAT-  
COI-CTC-TUAC, section locale 1991-P — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (335) 700
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 28 %; hommes: 72 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2010  
**Échéance de la présente convention:** 31 mai 2018
- **Date de signature:** 23 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Emballeur, dégraisseur filets et autres fonctions, 275 salariés

31 mai 2010	23 mars 2011	31 mai 2012	31 mai 2013	31 mai 2014
/heure 15,35 \$ (14,85 \$)	/heure 15,80 \$	/heure 16,10 \$	/heure 16,35 \$	/heure 16,60 \$

31 mai 2015	31 mai 2016	31 mai 2017
/heure 16,85 \$	/heure 17,10 \$	/heure 17,40 \$

2. Saigneur, désosseur de longes et autres fonctions

31 mai 2010	23 mars 2011	31 mai 2012	31 mai 2013	31 mai 2014
/heure 18,70 \$ (18,25 \$)	/heure 19,10 \$	/heure 19,40 \$	/heure 19,65 \$	/heure 19,90 \$

31 mai 2015	31 mai 2016	31 mai 2017
/heure 20,15 \$	/heure 20,40 \$	/heure 20,70 \$

N. B. – Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de base à l'embauche, 85 % après 6 mois de service, 90 % après 12 mois, 95 % après 18 mois et le plein taux après 24 mois.

#### Augmentation générale

31 mai 2010	23 mars 2011	31 mai 2012	31 mai 2013	31 mai 2014
variable	variable	0,30 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
31 mai 2015	31 mai 2016	31 mai 2017		
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure		

#### Rétroactivité

Le salarié en emploi le 23 mars 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 31 mai 2010 au 23 mars 2011. Le montant est versé dans les 30 jours après le 23 mars 2011.

#### • Primes

**Soir:** 0,45 \$/heure <sup>1<sup>er</sup> juin 2014</sup> 0,50 \$/heure

**Nuit:** 0,50 \$/heure <sup>1<sup>er</sup> juin 2014</sup> 0,55 \$/heure

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

#### • Allocations

**Chaussures de sécurité:** 1 paire/année et remplacement lorsque c'est requis

N. B. Le salarié qui, dans le cadre de son travail, doit utiliser des chaussures de sécurité orthopédiques a droit à la différence entre le montant payé par l'assurance groupe et le coût réel de telles chaussures.

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

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

**Outils:** fournis et remplacés au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

#### • Jours fériés payés

12 jours/année

#### • Congés mobiles

1 jour/année – salarié qui a 6 mois de service continu

2 jours/année – salarié qui a 1 an de service continu au 1<sup>er</sup> janvier

5 jours/année – salarié qui a 2 ans de service continu au 1<sup>er</sup> janvier

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

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

##### 1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé débute au plus tôt à la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après l'accouchement.

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

Lorsqu'il y a un 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 qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

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

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

## 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

## 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

## 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé sans salaire 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.

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion de 50 % selon les modalités prévues, sauf pour les soins dentaires où l'employeur verse un montant mensuel tel que prévu

### 1. Soins dentaires

Prime : l'employeur verse 0,18\$/heure normale travaillée /salarié, 0,20 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011 et 0,21 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012 dans le régime de soins dentaires des TUAC, et ce, pour chaque salarié qui a terminé sa période d'essai

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 2 % des gains bruts normaux du salarié. Cependant, le salarié qui le désire peut contribuer pour un pourcentage plus élevé.

N. B. – Il existe un programme de retraite progressive.

Au 1<sup>er</sup> juillet ou au 1<sup>er</sup> janvier suivant le 2<sup>e</sup> anniversaire d'embauche, l'employeur remet à l'administrateur du régime 2 000 \$ au nom du salarié adhérent, soit 1 000 \$ pour chacune des 2 premières années de cotisation. Si un nouveau

salarié quitte la compagnie, aucune somme ne lui est payée. Tout salarié peut également joindre volontairement le régime avant la date d'adhésion obligatoire s'il en fait la demande selon les règles du régime, après 700 heures au 1<sup>er</sup> janvier.

## 2

### Saputo boulangerie inc. (Sainte-Marie-de-Beauce) et Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 526 S.E.P.B. CTC — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 63
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 45; hommes : 18
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégories de personnel :** bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 6 juin 2010
- **Échéance de la présente convention :** 6 juin 2015
- **Date de signature :** 10 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.  
**Technicien et analyste-programmeur en informatique**  
5 jours/sem., 36,15 heures/sem.  
**Commis au centre de coordination, technicien de projet, technicien à l'approvisionnement, 1 poste de technicien emballage et matériel de commercialisation**  
5 jours/sem., 37,5 heures/sem.  
**(Technicien au contrôle de la qualité) Technologiste en contrôle de la qualité et matières premières et technologiste au contrôle de la qualité**  
5 jours/sem., (38,20) 39,10 heures/sem.  
**(Commis à la fabrication, technicien administration à la production, commis à l'entretien, technicien à l'expédition, technicien en ordonnancement, technicien en micro-informatique et technicien à l'administration de la production) Commis à la fabrication, technicien à l'expédition, technicien en ordonnancement, technicien en micro-informatique, commis à l'entretien, 1 poste de technicien emballage et matériel de commercialisation et commis au classement et courrier**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Commis enregistrement des données

	7 juin 2010	7 juin 2012	7 juin 2013
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	626,72 \$ (626,72 \$)	632,99 \$	639,32 \$
Éch. 5	706,73 \$ (706,73 \$)	713,79 \$	720,93 \$

#### 7 juin 2014

/sem.  
652,10 \$  
735,35 \$

### 2. Technicien à l'approvisionnement et autres fonctions, 15 salariés

	7 juin 2010	7 juin 2012	7 juin 2013
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	867,39 \$ (867,39 \$)	876,07 \$	884,83 \$
Éch. 5	1 038,96 \$ (1 038,96 \$)	1 049,35 \$	1 059,85 \$

#### 7 juin 2014

/sem.  
902,52 \$  
1 081,04 \$

### 3. Technologiste en contrôle de la qualité et technologiste en contrôle de la qualité et matières premières

	7 juin 2010	7 juin 2012	7 juin 2013
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 0	1 029,14 \$ (1 029,14 \$)	1 039,43 \$	1 049,82 \$
Éch. 6	1 232,70 \$ (1 232,70 \$)	1 245,03 \$	1 257,48 \$

#### 7 juin 2014

/sem.  
1 070,82 \$  
1 282,63 \$

## Augmentation générale

7 juin 2012	7 juin 2013	7 juin 2014
1 %	IVC min. de 1 % max. de 4 %	IVC min. de 1 % max. de 4 %

## Montant forfaitaire

Le 7 juin 2010, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 500 \$.

Le 7 juin 2011, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 650 \$.

## • Indemnité de vie chère

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

### Mode de calcul

#### 2013

L'indice des prix à la consommation de l'année précédente est payé, minimum de 1 % et jusqu'à un maximum de 4 %

#### 2014

La même formule s'applique avec les réajustements requis.

### Mode de paiement

Les taux de salaire en vigueur sont majorés du pourcentage déterminé les 7 juin 2013 et 7 juin 2014 respectivement.

## • Primes

**Soir:** 0,50 \$/heure — salarié dont la moitié et plus de son horaire quotidien individuel se situe entre 17 h et 24 h

**Nuit:** 0,75 \$/heure — salarié dont la moitié et plus de son horaire quotidien individuel se situe entre 0 h et 8 h 30

**Fin de semaine:** 0,80 \$/heure — toute heure travaillée à l'intérieur de l'horaire normal du salarié entre 0 h le samedi et 23 h 59 le dimanche

## • Allocations

**Examen de la vue:** 1 examen de la vue/(année) 2 ans — salarié qui travaille la moitié et plus de son temps, et ce, plus de 6 mois par année sur des terminaux à écran de visualisation

## • Jours fériés payés

12 jours/année

## • Congé mobile

1 jour/année

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines 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. Cependant, le congé ne peut débuter avant la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

L'employeur paie la différence entre les prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parental — RQAP et 80 % du salaire brut normal de la salariée, et ce, pendant les 18 semaines du congé si elle a 1 an d'ancienneté au moment où elle donne naissance à l'enfant.

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

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

### 2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

#### 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la salariée ou le salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 70 semaines continues.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

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

Prime : payée par l'employeur dans une proportion de 50 % jusqu'à concurrence du coût du régime léger. Les montants supplémentaires pour les régimes équilibré et traditionnel sont payés par le salarié.

La contribution de l'employeur couvre entièrement le coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant : assurance vie des personnes à charge, mort accidentelle et mutilation, premiers 25 000 \$ d'assurance vie, assurance vie en excédent de 25 000 \$, assurance salaire de longue durée, de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'employeur pour certaines garanties.

##### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a 3 mois de service continu au 7 juin de l'année en cours reçoit un crédit de 5 jours de congé de maladie. Il peut utiliser ses congés de maladie pour des motifs personnels après avoir reçu l'autorisation de l'employeur.

L'employeur accorde en prime d'assiduité à chaque salarié entre le 20 juin et le 30 juin de l'année subséquente un montant égal à 100 % des congés de maladie non utilisés au 6 juin de l'année en cours, au taux de salaire applicable à son poste normal à cette dernière date.

##### 2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

3

Fenplast inc. (Delson)

et

Le Syndicat des salariés de production de portes et fenêtres de la Rive Sud de Montréal — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (86) 154
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 40 ; hommes : 114
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 novembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 15 novembre 2015

- **Date de signature :** 10 mars 2011

#### • Durée de la semaine normale de travail

##### Division fenestration

8 heures/jour, 40 heures/sem.

##### Division extrusion

12 heures/jour, (maximum de 40 heures/sem.) moyenne de 42 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Journalier extrusion

	15 nov. 2011	15 nov. 2012	15 nov. 2013
	/heure	/heure	/heure
	12,64 \$	12,92 \$	13,21 \$
(début)	(9,00 \$)		
(après 3 000 heures)	(12,27 \$)		
<b>15 nov. 2014</b>	<b>15 nov. 2015</b>		
	/heure	/heure	
	13,51 \$	13,81 \$	

##### 2. Manœuvre et manœuvre extrusion, 148 salariés

	15 nov. 2011	15 nov. 2012	15 nov. 2013
	/heure	/heure	/heure
	16,86 \$	17,24 \$	17,63 \$
(début)	(10,00 \$)		
(après 3 000 heures)	(16,37 \$)		
<b>15 nov. 2014</b>	<b>15 nov. 2015</b>		
	/heure	/heure	
	18,03 \$	18,43 \$	

##### 3. Opérateur ajusteur extrusion

	15 nov. 2011	15 nov. 2012	15 nov. 2013
	/heure	/heure	/heure
	19,09 \$	19,52 \$	19,95 \$
(début)	(14,00 \$)		
(après 3 000 heures)	(18,53 \$)		
<b>15 nov. 2014</b>	<b>15 nov. 2015</b>		
	/heure	/heure	
	20,40 \$	20,86 \$	

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

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 80 % du salaire du taux de sa classification, 85 % après 6 mois, 90 % après 12 mois, 95 % après 18 mois et le plein taux après 24 mois de service continu.

##### Augmentation générale

15 nov. 2011	15 nov. 2012	15 nov. 2013	15 nov. 2014
3 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %
<b>15 nov. 2015</b>			
2,25 %			

#### • Primes

**Soir :** (0,75 \$) 0,80 \$/heure  
— après 16 h

**15 nov. 2013**  
0,85 \$/heure

**Nuit :** (0,80 \$) 0,85 \$/heure  
— après 0 h

**15 nov. 2013**  
0,90 \$/heure

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

**15 nov. 2013**  
0,70 \$/heure

\* Dans le cas où les équipes de la division extrusion effectuent une rotation sur les différents quarts de travail, les primes de soir et de nuit sont remplacées par celle-ci.



**Fin de semaine :** (1 \$) 1,05\$/heure travaillée le samedi ou le dimanche — lorsque les équipes de la division extrusion effectuent leur travail sur un horaire de 7 jours

**15 nov. 2013**

1,10\$/heure

**Chef d'équipe :** (1,50 \$) 2\$/heure

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** (100 \$) 110\$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

**1<sup>er</sup> mai 2014**  
115\$/année

**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	2 sem.	4 %
4 ans	(2) 3 sem.	(5 %) 6 %
(5 ans	3 sem.	6 % (R)
10 ans	(3) 4 sem.	(7 %) 8 %
(15 ans	3 sem.	8 % (R)

• **Droits parentaux**

**1. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 sont payés.

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

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

**1. Congés de maladie (N)**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/année, 2 jours à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014.

Les crédits de congé de maladie non utilisés sont payés au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

**2. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse un montant équivalant à celui versé par le salarié, jusqu'à concurrence de 2 % du salaire hebdomadaire du salarié et d'un maximum de (400 \$) 425 \$/année, 450 \$ à compter du 15 novembre 2013.

**Rayonese Textile inc. (Saint-Jérôme)  
et  
Le Syndicat des employés de Rayonese Textile inc.**

• **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – textiles de première transformation

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (169) 137

• **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 34; hommes : 103

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 1<sup>er</sup> février 2011

• **Échéance de la présente convention :** 1<sup>er</sup> février 2014

• **Date de signature :** 22 mars 2011

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

**Système rotatif de 5 jours**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

**Système rotatif de 7 jours**

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

• **Salaires**

1. Journalier, nettoyeur et balayeur

	2 févr. 2011	2 févr. 2012	2 févr. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	10,00 \$ (10,00 \$)	10,00 \$	10,00 \$
Après 12 mois	16,57 \$ (16,21 \$)	16,92 \$	17,28 \$

2. Tisserand, 17 salariés

	2 févr. 2011	2 févr. 2012	2 févr. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	10,00 \$ (10,00 \$)	10,00 \$	10,00 \$
Après 12 mois	19,67 \$ (19,25 \$)	20,08 \$	20,50 \$

3. Électricien classe A2

	2 févr. 2011	2 févr. 2012	2 févr. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	10,00 \$ (10,00 \$)	10,00 \$	10,00 \$
Après 12 mois	24,09 \$ (23,57 \$)	24,60 \$	25,12 \$

**Augmentation générale\***

2 févr. 2011	2 févr. 2012	2 févr. 2013
2,2 %	2,1 %	2,1 %
	+ indemnité de vie chère	+ indemnité de vie chère

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

• **Indemnité de vie chère**

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

## Mode de calcul

### 2012

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2011 à décembre 2011 par rapport à celle de janvier 2010 à décembre 2010 excède 2,75 %, l'excédent est payé.

### 2013

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

## Mode de paiement

Le montant, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 2 février 2012 et 2 février 2013 respectivement.

### • Primes

**Instructeur:** (1 \$) 2 \$/heure

SYSTÈME DE 5 JOURS/SEM.

**Soir:** (0,35 \$) 0,45 \$/heure – de 16 h à 24 h

**Nuit:** (0,50 \$) 0,60 \$/heure – de 0 h à 8 h

SYSTÈME DE 7 JOURS/SEM.

**Soir et nuit:** (0,50 \$) 0,60 \$/heure – de 18 h à 6 h

FIN DE SEMAINE

**Jour:** (2,10 \$) 2,45 \$/heure — salarié qui travaille sur le système de 7 jours/sem., 12 heures/jour, du vendredi 18 h au dimanche 18 h

**Nuit:** (2,60 \$) 3,05 \$/heure — salarié qui travaille sur le système de 7 jours/sem., 12 heures/jour, du vendredi 18 h au dimanche 18 h

### • Allocations

#### Bottes ou souliers de sécurité:

(120 \$) 180 \$/année – salarié qui occupe un poste qui nécessite le port de telles chaussures

(75 \$) 90 \$, 2 fois/année – tisserand

(50 \$) 60 \$/année – autres salariés

**(Outils) Outils, chemises et pantalons:** 200 \$/année maximum ou cumulatif de 600 \$ maximum pour la durée de la convention collective - mécanicien, polyvalent et électricien

### • Jours fériés payés

11 jours/année

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de naissance

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

## 2. Congé d'adoption

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

### • 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 personnels

Au début de chaque année, le salarié a le droit d'accumuler une banque de temps selon le tableau suivant:

Années de service	Banque de temps
De 1 an à 10 ans	4 heures
Entre 11 et 24 ans	1 jour
25 ans et plus	3 jours

Pour chaque mois sans absence ou avec moins de 2 heures d'absence, le salarié a droit à 2 heures dans sa banque.

#### 2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur paie 100 % de la contribution du salarié participant, jusqu'à un maximum de 2 %.

## 5

### Abibow Canada inc., Forêt Mistassini et

### Le Syndicat des travailleurs forestiers du Québec, section locale 3000 Q du SCEP — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (180) 111

• **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 100 %

• **Statut de la convention:** mémoire d'entente renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

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

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

• **Date de signature:** 1<sup>er</sup> avril 2011

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

#### Coupe mécanique

42 heures/sem. équipe de jour  
38 heures/sem. équipe de nuit

### • Salaires

1. Gardien de camp

#### 1<sup>er</sup> mai 2010

/heure  
24,36 \$  
(24,36 \$)

2. Opérateur/multifonctionnelle, 74 salariés

**1<sup>er</sup> mai 2005**

/heure  
26,43 \$  
(26,43 \$)

3. Mécanicien soudeur classe 2

**1<sup>er</sup> mai 2010**

/heure  
28,19 \$  
(28,19 \$)

N. B. – Le nouveau salarié reçoit (75 %) 70 % du taux de sa fonction et augmente de 10 % par tranche de 1 500 heures travaillées, jusqu'à 100 % après 4 500 heures.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> mai 2013 1<sup>er</sup> mai 2014**

1 % 1,5 %

**(Montant forfaitaire  $\text{\textcircled{R}}$ )**

• **Primes**

**Équipe sur 2 quarts**

Soir : 0,65 \$/heure

**Équipe sur 3 quarts**

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,70 \$/heure

**Chef d'équipe :** 0,55 \$/heure assistant cuisinier responsable en l'absence du chef cuisinier

**Personnel de cuisine :** 1,25 \$/heure travaillée, maximum de 40 heures lorsque la moyenne des repas dans une semaine est supérieure à 211 et que cette situation est imprévue

• **Allocations**

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

**Outils :** remplacement des outils personnels brisés au travail homme de métier classe 2, 3 ou 4

**Assurance contre l'incendie :** prime entièrement payée par l'employeur  
700 \$ effets personnels  
coût des outils homme de métier

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

N. B. – Il y a une réduction de 5 jours fériés pendant la période des fêtes selon les modalités prévues.

• **Congés annuels payés**

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

• **Avantages sociaux**

**1. Assurance vie**

Indemnité :  
– salarié : 55 000 \$  
– conjoint : 10 000 \$  
– enfant : 5 000 \$  
– mort et mutilation accidentelles : 30 000 \$  
– retraité : 5 000 \$ salarié âgé de 65 ans et plus ou entre 55 ans et 64 ans s'il a 10 ans de service  
2 500 \$ autres retraités

**2. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

Prime : payée entièrement par le salarié

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 450 \$ imposable/sem. pour une période maximale de 52 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation; 8<sup>e</sup> jour, maladie  
**LONGUE DURÉE**

Prime : payée entièrement par le salarié

Prestation : 55 % du salaire mensuel normal jusqu'à un maximum de 1 750 \$ imposable/mois, et ce, pour une période maximale de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou du départ pour la retraite

**3. Assurance maladie**

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %, contribution maximale de l'employeur de 12,80 \$/mois/protection individuelle et de 47,50 \$/mois/protection familiale

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des médicaments après une franchise de 50 \$/protection familiale et 25 \$/protection individuelle

**4. Soins dentaires**

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %, contribution maximale de l'employeur de 12,50 \$/mois/protection individuelle et de 26,50 \$/mois/protection familiale

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année/personne, à 50 % des frais pour prothèses jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année/personne et à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 000 \$ à vie/personne

**5. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Les Industries J. Hamelin (Saint-Jérôme)  
et  
Le Syndicat des Métallos, section locale 8238 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (97) 86
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 86
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 novembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 novembre 2014
- **Date de signature:** 28 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Salaires**

1. Manœuvre

	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011	1 <sup>er</sup> déc. 2012	1 <sup>er</sup> déc. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	16,85 \$ (16,85 \$)	17,35 \$	17,85 \$	18,35 \$
Max.	18,75 \$ (18,75 \$)	19,25 \$	19,75 \$	20,25 \$

2. Opérateur de toupie, opérateur de scie à ruban et autres fonctions, 23 salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011	1 <sup>er</sup> déc. 2012	1 <sup>er</sup> déc. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	16,85 \$ (16,85 \$)	17,35 \$	17,85 \$	18,35 \$
Max.	19,75 \$ (19,75 \$)	20,25 \$	20,75 \$	21,25 \$

3. Mécanicien chef A

	1 <sup>er</sup> déc. 2010	1 <sup>er</sup> déc. 2011	1 <sup>er</sup> déc. 2012
	/heure	/heure	/heure
Début	22,30 \$ (22,30 \$)	22,80 \$	23,30 \$
Après 1 an	27,70 \$ (27,70 \$)	28,20 \$	28,70 \$

**1<sup>er</sup> déc. 2013**

/heure  
23,80 \$  
29,20 \$

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> déc. 2011 1<sup>er</sup> déc. 2012 1<sup>er</sup> déc. 2013**

0,50 \$/heure 0,50 \$/heure 0,50 \$/heure

**Rétroactivité**

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

**Montant forfaitaire**

Le salarié en emploi le 28 mars 2011 et le 1<sup>er</sup> juin 2011 a droit à un montant forfaitaire de 1 200 \$ pour la 1<sup>re</sup> année

de la convention. Un montant de 600 \$ est versé les 28 mars 2011 et 1<sup>er</sup> juin 2011.

• **Primes**

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

**Nuit:** 1 \$/heure

**Chef d'équipe:** (0,60 \$) 1,10 \$/heure

• **Allocations**

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

**Bottes de sécurité:** maximum de (180 \$) 185 \$/année

**1<sup>er</sup> déc. 2011 1<sup>er</sup> déc. 2012 1<sup>er</sup> déc. 2013**

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

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

**Vêtements:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis — salarié affecté régulièrement à un travail à l'extérieur

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**1. Assurance vie**

Indemnité:

— salarié: (30 000 \$) 45 000 \$

— mort et mutilation accidentelles: double indemnité

— conjoint: (5 000 \$) 10 000 \$

— enfant: (2 500 \$) 5 000 \$

**2. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

Prestation: (66,67 % du salaire hebdomadaire, maximum de 413 \$/sem. pour une durée maximale de 17 semaines incluant l'assurance emploi) le délai de carence est payé par l'employeur au montant des gains prévus de l'assurance emploi et, par la suite, la prime est payée par l'assurance emploi. Si le salarié ne peut recevoir d'assurance emploi, la prime est payée par l'employeur pour un maximum de 17 semaines

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

**LONGUE DURÉE**

Prestation: 70 % du salaire mensuel brut, maximum de 5 000 \$/mois

Début: après les prestations de courte durée

### 3. Assurance maladie

Frais assurés: coût d'une chambre semi-privée et autres frais admissibles sans franchise; remboursement à 80 % des médicaments de marque, (100 %) 80 % des médicaments brevetés et génériques et autres frais admissibles après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou famille

### 4. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse au Fonds de solidarité 0,90 \$/heure pour la 1<sup>re</sup> année de la convention, 1 \$ pour la 2<sup>e</sup> année, 1,10 \$ pour la 3<sup>e</sup> année et 1,20 \$ pour la dernière année, en autant que le salarié verse au moins le même montant.

7

**Imprimerie Lebonfon inc. (Val-d'Or)  
et  
Le Syndicat des travailleurs de l'Imprimerie  
Lebonfon — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (95) 56
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 22; hommes: 34
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 17 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** moyenne de 39 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Aide général

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
Début	/heure 9,80 \$ (9,80 \$)	/heure 10,05 \$	/heure 10,30 \$
Après 30 mois	12,99 \$ (12,99 \$)	13,31 \$	13,64 \$

##### 2. Chef pressier rotative A et autres fonctions, 23 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
Début	/heure 11,94 \$ (11,94 \$)	/heure 12,24 \$	/heure 12,55 \$
Après 60 mois	23,41 \$ (23,41 \$)	24,00 \$	24,60 \$

#### Augmentation générale

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

#### • Primes

**Soir et nuit:** 2 \$/heure — début après 15 h et avant 4 h du matin

**Dimanche:** 2 \$/heure

#### Responsabilité:

1,50 \$/heure — chef pressier rotative A et chef opérateur relieuse

0,50 \$/heure — chef pressier rotative B, opérateur relieuse et opérateur brocheuse

1 \$/heure — pressier à feuilles 5C

#### • Allocations

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

**Souliers de sécurité:** 80 \$/année ou 180 \$/2 ans, au choix du salarié

#### • Jours fériés payés

10 jours/année

#### • Congés mobiles

3 jours/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
12 ans	4 sem.	8 %
20 ans	4 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 2 sont payés.

##### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

##### 4. Congé parental

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

#### Avantages sociaux

##### 1. Assurance groupe

Le régime existant qui comprend une assurance salaire, une assurance vie, une assurance maladie et une assurance de soins dentaires de base est maintenu en vigueur pour le salarié permanent.

Prime: payée dans une proportion de 60 % par l'employeur

##### 2. Régime de retraite

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'employeur s'engage à contribuer au REER collectif du salarié permanent pour un montant équivalent à celui investi par le salarié, et ce, jusqu'à concurrence de 2 % du salaire, excluant les primes. La contribution du salarié est illimitée.

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (75) 95
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 9; hommes: 86
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2014
- **Date de signature:** 23 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Commis emballage, commis réception, inspecteur réception et préposé entretien mécanique

	1 <sup>er</sup> févr. 2011	1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013
Min.	/heure 13,00 \$ (11,55 \$)	/heure 13,50 \$	/heure 14,00 \$
Max.	18,00 \$ (17,80 \$)	18,50 \$	19,00 \$

2. Apprenti opérateur, commis expédition et peintre

	1 <sup>er</sup> févr. 2011	1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013
Min.	/heure 13,70 \$ (11,55 \$)	/heure 14,20 \$	/heure 14,70 \$
Max.	18,70 \$ (17,80 \$)	19,20 \$	19,70 \$

3. Électromécanicien et machiniste outilleur

	1 <sup>er</sup> févr. 2011	1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013
Min.	/heure 17,20 \$ (16,35 \$)	/heure 17,70 \$	/heure 18,20 \$
Max.	22,20 \$ (21,80 \$)	22,70 \$	23,20 \$

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

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> févr. 2011	1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013
0,20 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

#### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> février 2011.

#### • Primes

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

**Nuit:** 2 \$/heure

**Chef d'équipe:** 1 \$/heure

**Disponibilité:** (25 \$/sem. — salarié à la maintenance des équipements, sur une base volontaire) 100 \$/sem. — électromécanicien obligatoirement en disponibilité

#### • Allocations

**Vêtements de travail:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis — salarié qui travaille à l'extérieur de la bâtisse de façon régulière

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

**Lunettes de sécurité de prescription:** fournies par l'employeur et remplacées lorsque l'ordonnance change de façon significative à la suite de la détérioration de la vue ou lorsque les verres sont usés de façon à nuire à la vision

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

#### • Jours fériés payés

13 jours/année

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de naissance

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

##### 2. Congé d'adoption

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

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

#### • Avantages sociaux

##### 1. Congé personnel

Le salarié qui a terminé sa période d'essai au 31 décembre a droit à une journée de congé personnel payée pour l'année qui suit.

Si le salarié n'a pas utilisé son congé au 31 décembre, il est automatiquement payé à la dernière paie de l'année.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui du salarié, jusqu'à un maximum de (500 \$) 750 \$/année.

**Cheminées Sécurité international Itée (Laval)  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de  
Cheminées Sécurité — CSN**

- **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 :** (260) 136
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes: 23; hommes: 113
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014
- **Date de signature :** 25 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Quart de nuit**

5 jours/sem., 36 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Min.	/heure 11,25 \$ (11,25 \$)	/heure 11,36 \$	/heure 11,53 \$	/heure 11,76 \$
Max.	/heure 14,11 \$ (14,11 \$)	/heure 14,25 \$	/heure 14,46 \$	/heure 14,75 \$

2. Soudeur TIG, opérateur-plier à contrôle numérique et autres fonctions, 26 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	/heure 19,23 \$ (19,23 \$)	/heure 19,42 \$	/heure 19,71 \$	/heure 20,10 \$

3. Électromécanicien Licence C

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	/heure 31,18 \$ (31,18 \$)	/heure 31,49 \$	/heure 31,96 \$	/heure 32,60 \$

**Augmentation générale**

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	1 %	1,5 %	2 %

• **Primes**

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

**Nuit :** 0,95 \$/heure

**Responsable d'équipe ou formateur :** 1 \$ de plus que le salaire du plus haut salarié régulièrement et normalement

attribué à son équipe; le taux horaire du responsable d'équipe ne sera pas inférieur au taux de la classe 10 majoré de 1 \$

**Disponibilité :** 50 \$/jour

• **Allocations**

**Appareils et équipement de sécurité :** fournis et remplacés au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

**Souliers de sécurité :** maximum de 85 \$/année salarié qui a terminé sa période d'essai

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

**Outils personnels :** maximum de 150 \$/année et remplacement au besoin des outils brisés non garantis outilleur, mécanicien, soudeur spécialisé et préposé entretien bâtiment

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

2 jours payés et 3 jours sans solde.

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde.

**4. Congé parental**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**1. Congés de maladie**

Le salarié qui a terminé sa période d'essai et qui effectue une journée réellement travaillée dans un trimestre se voit créditer 8 heures à sa banque de congés de maladie, pour un total de 32 heures/année.

Les heures de maladie sont accordées par tranche minimale de 4 heures.

Le 21 décembre de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié à la première paie marquant le retour au travail du salarié à la suite des congés de la période des fêtes ou en compensation des jours non rémunérés couvrant le congé de la période des fêtes.

## 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au REER du salarié une contribution équivalente à celle de ce dernier jusqu'à un maximum de 6 \$/sem. et un maximum de 250 \$/année.

10

### Structal Ponts (Québec) Groupe Canam inc. et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs Canam Structal — CSN

- **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 :** 163
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 163
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2016  
N. B. — À compter du 31 décembre 2016, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, toutes les dispositions contenues dans cette convention collective demeurent en vigueur et sont appliquées, sans préjudice à toute stipulation contraire convenue dans la future convention collective, et ce, jusqu'à ce que le droit le grève ou de lock-out soit exercé.
- **Date de signature :** 17 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
  - Équipe 1 de jour**  
40 heures/sem.
  - Équipe 2 de soir**  
40 heures/sem.
  - Équipe 3 de nuit**  
37,5 heures/sem., payées pour 40 heures
  - Équipe 4 de nuit**  
39,5 heures/sem., payées pour 40 heures
  - Équipe 5 de fin de semaine**  
36 heures/sem., payées pour 40 heures
- **Salaires**
  1. Préposé hors production **N**

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Min.	13,00 \$	13,46 \$	13,86 \$	14,28 \$
Max.	14,15 \$	14,65 \$	15,09 \$	15,54 \$

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

	/heure	/heure
Min.	14,74 \$	15,15 \$
Max.	16,01 \$	16,49 \$

### 2. Soudeur 1, 21 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Min.	16,59 \$	17,17 \$	17,69 \$	18,22 \$
Max.	22,14 \$	22,91 \$	23,60 \$	24,31 \$

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

	/heure	/heure
Min.	18,77 \$	19,33 \$
Max.	25,04 \$	25,79 \$

### 3. Mécanicien d'entretien 1 et **N** mécanicien diesel

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Min.	18,00 \$	18,63 \$	19,19 \$	19,77 \$
Max.	23,98 \$	24,82 \$	25,56 \$	26,33 \$

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

	/heure	/heure
Min.	20,36 \$	20,97 \$
Max.	27,12 \$	27,93 \$

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

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
3,5 %	3,5 %	3 %	3 %

  

1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
3 %	3 %

### • Primes

**Soir :** (1 \$) 1,25 \$/heure

**Nuit :** (1 \$) 1,40 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1,25 \$/heure — salarié désigné comme chef d'équipe ou comme remplaçant du chef d'équipe

**Formation :** 1,25 \$/heure — salarié qui donne de la formation à d'autres salariés

**Arc submergé « S.A.W. » :** 0,25 \$/heure — salarié qui utilise l'arc submergé

**Assiduité :** le salarié admissible a droit à une prime d'assiduité qui varie selon le nombre d'heures payées et le nombre d'heures d'absence, et ce, selon les modalités prévues

**Participation aux heures supplémentaires :** 1 heure payée au taux normal/tranche de 15 heures supplémentaires travaillées en dehors de la semaine normale de travail prévue, maximum de 10 heures — salarié à l'emploi au moment du versement de la prime, soit à la dernière paie du mois de janvier

### • Allocations

**Équipement de sécurité et vêtements de travail :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Bottines de sécurité :** 0,15 \$/heure travaillée/salarié

### • Jours fériés payés

Ancienneté	Nombre de jours/année
10 jours	8 jours
1 an	10 jours
3 ans	12 jours



## • Congés mobiles

2 jours/année au prorata des heures travaillées au cours de l'année précédente, et ce, calculé sur une moyenne totale de 1 840 heures — salarié qui a entre 1 an et 7 ans d'ancienneté au 31 décembre

4 jours/année au prorata des heures travaillées au cours de l'année précédente, et ce, calculé sur une moyenne totale de 1 840 heures — salarié qui 7 ans et plus d'ancienneté au 31 décembre

N. B. — Le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté a droit à une compensation monétaire calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année en cours.

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

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

### 1. Congé de naissance

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

### 2. Congé d'adoption

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel, maximum de 100 000 \$
- décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel, maximum de 100 000 \$
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 500 \$

N. B. — Il existe un régime d'assurance vie facultatif complémentaire entièrement payé par le salarié, et ce, selon les modalités prévues.

#### 2. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire hebdomadaire imposable, pour une durée maximale de 17 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident; 6<sup>e</sup> jour, maladie, hospitalisation et chirurgie d'un jour

Le salarié peut bénéficier de l'assurance jusqu'à l'âge de 70 ans.

##### RÉGIME FACULTATIF DE COURTE DURÉE

Prime : entièrement payée par le salarié

Prestation : 15 % supplémentaire du salaire hebdomadaire non imposable

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire mensuel imposable, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

##### RÉGIME FACULTATIF DE LONGUE DURÉE

Prime : entièrement payée par le salarié

Prestation : 10 % supplémentaire du salaire mensuel non imposable

## 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi—privée; 75 % des médicaments; 22,50 \$/visite, maximum de 450 \$/année pour les honoraires de tout spécialiste en psychothérapie; 22,50 \$/visite, maximum de 450 \$/année pour les autres frais paramédicaux

##### RÉGIME FACULTATIF D'ASSURANCE MALADIE

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

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments; 27 \$/visite, maximum de 600 \$/année pour les honoraires de tout spécialiste en psychothérapie; 27 \$/visite, maximum de 600 \$/année pour les autres frais paramédicaux

## 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des diagnostics et prévention; 50 % des restaurations mineures, endodontie, paradontie, chirurgie buccale et services complémentaires, jusqu'à un maximum global de 1 000 \$/année

##### RÉGIME FACULTATIF DE SOINS DENTAIRES

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des diagnostics et prévention; 80 % des restaurations mineures; 50 % de l'endodontie, paradontie, chirurgie buccale, services complémentaires, prosthodontie et restauration majeure, jusqu'à un maximum global de 1 500 \$/année; **N** remboursement des soins d'orthodontie, maximum viager de 2 000 \$/enfant de moins de 19 ans.

## 5. Soins oculaires

Frais assurés : 30 \$/24 mois/salarié pour un examen de la vue

## 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement jusqu'à un maximum de 3 % du salaire normal du salarié dans le régime de rentes à cotisations définies du Groupe Canam inc.

De plus, l'employeur verse 5 \$/semaine/salarié au Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec ou encore au Fondation CSN, en autant que le salarié verse au moins le même montant.

**Novabus (Saint-Eustache)  
et  
Le Syndicat des employées et employés profession-  
nels-les et de bureau, section locale 574 SEPB CTC  
— FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (76) 93
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 35; hommes: 58
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnel, technique et bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2013
- **Date de signature:** 14 avril 2011
- **Durée normale de la semaine de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Commis CAP, commis paie et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011	1 <sup>er</sup> juill. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	648,48 \$ (632,66 \$)	664,69 \$	681,31 \$
Éch. 5	727,34 \$ (709,60 \$)	745,52 \$	764,16 \$

2. Acheteur, planificateur logistique et autres fonctions, 56 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011	1 <sup>er</sup> juill. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	963,95 \$ (940,44 \$)	988,05 \$	1 012,75 \$
Éch. 5	1 082,88 \$ (1 056,47 \$)	1 109,95 \$	1 137,70 \$

3. Technicien concepteur mécanique, technicien concepteur électrique et autres occupations

	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011	1 <sup>er</sup> juill. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	1 128,26 \$ (1 100,74 \$)	1 156,46 \$	1 185,38 \$
Éch. 4	1 264,39 \$ (1 233,55 \$)	1 296,00 \$	1 328,40 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011	1 <sup>er</sup> juill. 2012
2,5 % *	2,5 % *	2,5 % *

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

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 14 avril 2011. Le montant est payé dans les 30 jours ouvrables qui suivent le 14 avril 2011.

**Boni de signature**

Le salarié à l'emploi qui a terminé sa période d'essai et qui est présent au travail le 14 avril 2011, incluant le salarié absent pour cause d'accidents de travail, maladie ou vacances, a droit à un montant de 530 \$, 350 \$ pour la 2<sup>e</sup> année de la convention collective et 300 \$ pour la 3<sup>e</sup> année de la convention collective. Le premier montant est payé au plus tard 30 jours ouvrables après le 14 avril 2011 et les deux autres montants, à la date anniversaire de la convention collective.

• **Indemnité de vie chère**

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

**Mode de calcul**

**2010**

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

**2011 et 2012**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Les taux de salaire sont majorés du pourcentage déterminé, s'il y a lieu, les 1<sup>er</sup> juillet 2010, 1<sup>er</sup> juillet 2011 et 1<sup>er</sup> juillet 2012 respectivement.

• **Primes**

**Soir:** 1 \$/heure travaillée – entre 15 h et 1 h

**Nuit:** 1,40 \$/heure travaillée – entre 23 h et 8 h

**Prime de disponibilité:** 1,50 \$/heure normale et supplémentaire travaillée -lorsque requis par l'employeur et considérant la nature de sa fonction

**(Chef de groupe  $\square$ )**

• **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité:** 150 \$/période de 12 mois – lorsque c'est requis

• **Jours fériés payés**

6 jours/année plus une période de 10 jours pendant le temps des fêtes

• **Congés annuels payés**

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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.

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 27 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé débute au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 27 semaines après la semaine de l'accouchement.

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

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 27 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée permanente à la date de l'accouchement a droit à une indemnité égale à 6 journées de son salaire normal.

### 2. Congé de naissance

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à 2 jours payés et un maximum de 3 jours supplémentaires sans solde.

### 3. Congé de paternité

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

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues.

### 4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

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

### 5. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée entièrement par l'employeur

## 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (32,50 \$) 34,50 \$/sem., 36,50 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et 38,50 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec ou dans une autre institution financière. Cette cotisation est versée chaque semaine, sauf pour les périodes où le salarié est en congé sans solde ou en mise à pied plus de 5 jours ouvrables. La contribution du salarié est sur une base volontaire.

## 12

### Pratt & Whitney Canada Cie (Longueuil, Saint-Hubert et Mirabel)

et

### Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA CANADA, section locale 510 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (2 799) 2 250
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 124; hommes : 2 126
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2011
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2014
- **Date de signature :** 18 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
  - 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> quarts**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.
  - 2<sup>e</sup> quart**  
10 heures/jour, 40 heures/sem.
  - 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> quarts**  
3 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Horaire alternatif du groupe Ensembles mécano soudés**
  - 3 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 40 heures — quart de 12 heures de jour
  - 3 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 43 heures — quart de 12 heures de nuit
- **Salle des chaudières**  
12 heures/jour, 36 ou 48 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Concierge et autres fonctions

	5 mars 2011	3 mars 2012	2 mars 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	26,98 \$ (25,63 \$)	27,44 \$	27,96 \$
Max.	27,57 \$ (26,22 \$)	28,03 \$	28,55 \$

### 2. Peintre et autres fonctions, 740 salariés

	5 mars 2011	3 mars 2012	2 mars 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	32,56 \$ (31,13 \$)	33,11 \$	33,71 \$
Max.	32,98 \$ (31,55 \$)	33,53 \$	34,13 \$

### 3. Outilleur et autres fonctions

	5 mars 2011	3 mars 2012	2 mars 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	34,34 \$ (32,89 \$)	34,92 \$	35,57 \$
Max.	34,83 \$ (33,38 \$)	35,41 \$	36,06 \$

### Augmentation générale

5 mars 2011	3 mars 2012	2 mars 2013
varie de 0,42 \$ à 0,52 \$/heure + estimation de 0,93 \$ d'indemnité de vie chère	varie de 0,46 \$ à 0,58 \$/heure	varie de 0,52 \$ à 0,65 \$/heure

### Montant forfaitaire

Le salarié inscrit sur la liste de paie le 19 décembre 2010 a droit à un montant brut de 1 250 \$ le 22 décembre 2010.

## • Indemnité de vie chère

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

### Indice de base :

Moyenne des IPC des mois de décembre 2010, janvier 2011 et février 2011

### Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure est payé pour chaque 0,061 point de majoration de l'IPC.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul est fait en comparant l'IPC d'avril 2011 par rapport à l'indice de base.

### Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est versé trimestriellement à compter de juin 2011, jusqu'à décembre 2013 inclusivement.

N. B. — Il y a un paiement d'indemnité de vie chère le 7 mars 2011 selon la méthode déterminée dans la convention collective précédente. L'IPC de janvier 2011 sera comparé à l'indice de base.

## • Primes

### Quart:

0,70 \$/heure – salarié qui travaille sur le 2<sup>e</sup> quart

0,10 \$/heure — salarié qui travaille sur le 3<sup>e</sup> quart

Lorsque le temps travaillé par un salarié assigné à un 3<sup>e</sup> quart est de 6,5 heures au complet ou de moins de 6,5 heures, les heures travaillées sont payées en fonction du tableau ci-dessous en arrondissant à l'heure ou à la demi-heure la plus rapprochée :

Heures travaillées	Heures payées
6,5	8,0
6,0	7,4
5,5	6,8
5,0	6,2
4,5	5,5
4,0	4,9
moins de 4,0	heures effectivement travaillées

**Horaire de travail alternatif quarts de travail 4 et 5 [N]:**  
0,50 \$/heure

### Disponibilité/port d'un téléavertisseur:

2 heures au taux normal de base – samedi, dimanche et jour férié

1 heure au taux normal de base – autres jours

**Chef de groupe:** (1,15 \$) 1,30 \$/heure

## • Jours fériés payés

### 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> quarts

2011	2012	2013
11 jours	13 jours	14 jours

### 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> quarts

2011	2012	2013
10 jours	12 jours	9 jours

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

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

### 1. Congé de maternité

La salariée reçoit, au cours des 18 premières semaines d'absence pour congé de maternité, une prestation hebdomadaire qui correspond à 75 % du salaire hebdomadaire de base, incluant l'allocation au coût de la vie, réduit du montant maximal des prestations d'assurance parentale auxquelles la salariée aurait droit en vertu du Régime québécois d'assurance parentale si elle y était pleinement admissible, pour au moins 15 de ces 18 premières semaines, tel que déterminé au début du congé de maternité.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

### 1. Assurance vie

Indemnité :

– salarié : 52 500 \$ 1<sup>er</sup> mars 2011  
55 000 \$

- décès et mutilation accidentels: 25 000 \$  $\frac{1^{\text{er}} \text{ mars } 2011}{26\ 000 \$}$
- conjoint: 7 500 \$  $\frac{1^{\text{er}} \text{ mars } 2011}{10\ 000 \$}$
- enfant: 3 750 \$  $\frac{1^{\text{er}} \text{ mars } 2011}{5\ 000 \$}$

## 2. Congés de maladie

Le salarié qui, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, a été au service de l'employeur a droit à 1 jour payé/2 mois de service, jusqu'à un maximum (de 5 jours) équivalent à 40 heures.

Les jours non utilisés sont payés au salarié actif au mois de décembre de l'année en cours.

## 3. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire hebdomadaire de base du salarié, incluant l'indemnité de vie chère

Début: 5<sup>e</sup> jour, maladie

### LONGUE DURÉE

Prestation: 2 400 \$/mois, 2 800 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, moins le montant versé par le régime des rentes du Québec, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans

## 4. Assurance maladie

Frais assurés: après une franchise de 25 \$/année, remboursement à 90 % des médicaments; honoraires de chiropraticien, ostéopathe, podiatre, acupuncteur, naturopathe et orthophoniste, 450 \$/année/personne; honoraires de psychologue, 700 \$/année/personne, 800 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011

## 5. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement des soins de base, maximum de 1 500 \$/année; remboursement selon les tarifs de 2009 de l'Association des dentistes du Québec, celui de 2010 à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, celui de 2011 à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012 et celui de 2012 à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013; soins d'orthodontie, maximum viager de 1 500 \$/enfant, 2 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011

## 6. Soins oculaires

Frais assurés: remboursement du coût d'un examen de la vue et achat de lentilles et montures, maximum de 200 \$/24 mois/personne; à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, remboursement des soins oculaires 225 \$/période de 24 mois consécutifs/personne excluant l'examen de la vue, remboursement à 100 % d'un examen de la vue/période de 24 mois consécutifs

## 7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

De plus, l'employeur et le salarié qui a 1 an de service et plus peuvent contribuer à un régime d'épargne. La contribution maximale du salarié est de (70 \$) 5 \$ à 75 \$/sem.; la contribution de l'employeur est égale à 50 % de la contribution du salarié, jusqu'à concurrence de (35 \$) 37,50 \$/sem.

## Sargent Aérospatiale Canada inc. (Anjou) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Aérospatiale Sargent — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (59) 92
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 10 %; hommes: 90 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 23 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 23 juin 2015
- **Date de signature:** 24 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
10 heures/jour, 40 heures/sem.
- **3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> quarts**  
3 jours/sem., 36,5 heures/sem. payées pour 40 heures

## Salaires

1. Préposé Centre distribution B, préposé à l'assemblage, aux tests, à l'emballage et au marquage C et autres fonctions

	23 juin 2010	23 juin 2011	23 juin 2012	23 juin 2013
/heure				
Min.	14,61 \$	14,76 \$	14,90 \$	15,12 \$
Max.	16,24 \$	16,40 \$	16,57 \$	16,82 \$

### 23 juin 2014

/heure  
15,43 \$  
17,15 \$

2. Technicien « conventionnel » A et technicien cellule A, 25 salariés

	23 juin 2010	23 juin 2011	23 juin 2012	23 juin 2013
/heure				
Min.	22,73 \$	22,96 \$	23,19 \$	23,54 \$
Max.	24,90 \$	25,15 \$	25,40 \$	25,78 \$

### 23 juin 2014

/heure  
24,01 \$  
26,30 \$

3. Inspecteur CMM A1, technicien « conventionnel » A1 et autres fonctions

	23 juin 2010	23 juin 2011	23 juin 2012	23 juin 2013
/heure				
Min.	25,40 \$	25,65 \$	25,91 \$	26,30 \$
Max.	26,40 \$	26,66 \$	26,93 \$	27,33 \$

### 23 juin 2014

/heure  
26,82 \$  
27,88 \$

N. B. Restructuration de l'échelle salariale.

## Augmentation générale\*

23 juin 2010	23 juin 2011	23 juin 2012	23 juin 2013	23 juin 2014
variable	1 %	1 %	1,5 %	2 %

\* Il existe un système incitatif de qualité en sus des augmentations générales prévues.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 23 juin 2010 au 24 mars 2011. La rétroactivité est payée au salarié à l'emploi, et ce, dans les 90 jours après 24 mars 2011.

## • Primes

**Soir:** 1 \$/heure

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

**Chef d'équipe:** 2 \$/heure

**Deuxième quart:** 1 \$/heure

**Quatrième quart:** 1,25 \$/heure

**Formateur [N]:** 1 \$/heure – salarié qui forme un autre salarié à la demande de l'employeur

## • Allocations

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

**Bottes de sécurité:** 135 \$/année

150 \$/année préposé à la réception du matériel qui doit porter des bottes avec une barre de métal protectrice du métatars

**Outils personnels:** l'employeur paie entièrement le coût de remplacement des outils requis dans les fonctions du salarié lorsque lesdits outils sont rendus inutilisables à la suite d'une usure normale

## • Jours fériés payés

13 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	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 2 sont payés si le salarié a terminé sa période d'essai.

### 3. Congé d'adoption

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

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

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Congés de maladie ou personnels

Au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 3 jours de congés de maladie ou personnels cumulables d'une année à l'autre pendant la durée de la convention collective, et ce, jusqu'à un maximum de 6 jours.

Au cours du mois de septembre, l'employeur informe par écrit le salarié du nombre de jours cumulés à son crédit. Le salarié peut indiquer à l'employeur son désir que le total des jours cumulés ou une partie de ceux-ci lui soit payé. L'employeur verse alors le montant correspondant avec la dernière paie du mois d'octobre.

### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à 2,5 % du salaire normal du salarié.

14

**Témisko (1983) inc. (Notre-Dame-du-Nord)**  
et

**Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Témisko — CSN**

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 58

• **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 58

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 30 septembre 2012

• **Échéance de la présente convention:** 30 septembre 2014

• **Date de signature:** 18 avril 2011 — mémoire d'entente

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

### Équipe de soir

10 heures/jour, 40 heures/sem.

### Commis aux pièces

40 heures/sem.

N. B. — L'horaire journalier du commis aux pièces peut varier selon les heures d'ouverture du service.

## • Salaires

1. Peintre, journalier et commis aux pièces

	1 <sup>er</sup> oct. 2012	1 <sup>er</sup> oct. 2013
	/heure	/heure
Min.	16,97 \$ (16,97 \$)	16,97 \$
Max.	22,57 \$ (22,17 \$)	23,02 \$

2. Soudeur, machiniste et autres fonctions, 36 salariés

	1 <sup>er</sup> oct. 2012	1 <sup>er</sup> oct. 2013
	/heure	/heure
Min.	17,32 \$ (17,32 \$)	17,32 \$
Max.	22,87 \$ (22,47 \$)	23,32 \$

3. Réparateur

	1 <sup>er</sup> oct. 2012	1 <sup>er</sup> oct. 2013
	/heure	/heure
Min.	17,57 \$ (17,57 \$)	17,57 \$
Max.	23,12 \$ (22,72 \$)	23,57 \$

N. B. — Le salarié qui a complété sa période d'essai et qui n'a pas atteint le taux de salaire maximum prévu de sa classification reçoit au 1<sup>er</sup> octobre, au 1<sup>er</sup> janvier, au 1<sup>er</sup> avril et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année une augmentation de (0,25 \$) 0,30 \$/heure, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de salaire maximum prévu de sa classification.

Il existe un système de participation aux bénéfices.

### Augmentation générale\*

1<sup>er</sup> oct. 2012 1<sup>er</sup> oct. 2013

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

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

## • Primes

**Soir:** 0,65 \$/heure

**Chef de groupe:** 0,55 \$/heure de plus que le salaire normal du salarié ou de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous ses ordres, soit le plus élevé des deux — salarié qui est en charge de plus d'un salarié

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

## • Allocations

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

**Bottes de sécurité:** fournies par l'employeur selon les modalités prévues

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

**Lunettes de sécurité de prescription:** entièrement payées par l'employeur, 1 fois/2 ans

## • Jours fériés payés

12 jours/année

## • Congés mobiles

2 jours/année — salarié qui a complété un an de service continu

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de naissance

2 jours payés.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

### 1. Congé de maladie

Le salarié a droit à 1 jour/année.

### 2. Régime de retraite

L'employeur contribue pour un montant égal à celui du salarié, et ce, dans un REER du Fonds de solidarité de la FTQ ou dans le Fondaction de la CSN, au choix du salarié. La contribution maximale de l'employeur est de 250 \$/année.

15

## La Société de transport de Laval

et

## Le Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de Laval — CSN

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (447) 504

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 69; hommes: 435

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** chauffeurs

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

• **Échéance de la présente convention:** 31 juillet 2014

• **Date de signature:** 4 mars 2011

• **Durée de la semaine normale de travail:** 8,5 heures/jour, 42,5 heures/sem. — minimum garanti

## • Salaires

1. Chauffeurs

	1 <sup>er</sup> août 2005
	/sem.
Début	16,925 \$ (16 563 \$)
Après 3 ans	24,179 \$ (23,662 \$)

## Augmentation générale

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

### • Indemnité de vie chère

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

#### Mode de calcul

##### 2012

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'août 2011 à juillet 2012 par rapport à celle pour la période d'août 2010 à juillet 2011 est payé moins 3 %, jusqu'à un maximum de 1 %.

##### 2013

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période d'août 2012 à juillet 2013 par rapport à celle pour la période d'août 2011 à juillet 2012 est payé moins 3 %, jusqu'à un maximum de 1,5 %.

#### Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire le 1<sup>er</sup> août 2012 et le 1<sup>er</sup> août 2013 respectivement.

### • Primes

**Soir [N]:** 0,75 \$/heure — pour toute heure travaillée à compter de 18 h, et ce, jusqu'à la fin du quart de travail

**Dimanche [N]:** 25 % du taux horaire normal

**(Conduite de camions et d'automobiles [R])**

**(Transport de colis [R])**

### • Allocations

**Uniformes:** fournis par l'employeur 1 fois/18 mois selon les modalités prévues

### • Jours fériés payés

14 jours/année

### • Congés annuels payés

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

#### Congés supplémentaires

Le salarié qui compte 25 ans de service le ou avant le 31 décembre de cette année a droit, à cette occasion, à 22 jours ouvrables supplémentaires payés à 8,8 % de ses gains annuels ou au taux normal.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, le congé doit débuter au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà de la date prévue de l'accouchement. Elle a également droit à un congé spécial lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement ainsi que pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

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

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQAP, à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir. Pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine de son congé de maternité.

**SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP**

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire, et ce, pendant 10 semaines.

#### 2. Congé de naissance

3 jours payés.

Le salarié a droit de prolonger son congé de naissance par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

#### 3. Congé d'adoption

3 jours payés et 2 jours sans solde.

La salariée ou le salarié a droit de prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

#### 4. Congé parental

La salariée qui accouche ou son conjoint peut bénéficier d'un congé sans solde de 12 semaines. Ce congé peut être réparti entre les conjoints.

### • Avantages sociaux

#### 1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité



— retraité :  
 25 000 \$ — 65 ans  
 16 800 \$ — 66 ans  
 13 440 \$ — 67 ans  
 10 080 \$ — 68 ans  
 8 064 \$ — 69 ans et plus

## 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 15 jours de maladie s'il est affecté à un horaire 5/2, 12 jours s'il est affecté à un horaire 4/3, dont (3) 5 jours peuvent être pris en congés mobiles. Les jours non utilisés au 31 octobre suivant sont payés au taux normal moyen annuel dans les 3 premiers jours ouvrables de l'année civile qui suit.

## 3. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : le salaire de base indexé aux augmentations de salaire prévues, pour une durée maximale de 26 semaines.

Début : 2<sup>e</sup> jour, accident; 4<sup>e</sup> jour, maladie

### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire de base indexé aux augmentations de salaire prévues pour une période maximale de 104 semaines ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

## 4. Assurance maladie

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

## 5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (8 %) 9 % du salaire normal du salarié et le salarié, pour (5 %) 6 % de son salaire normal, 7 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2011.

16

**D. Bertrand et Fils inc. (Saint-Nicolas)**  
 et  
**Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de D. Bertrand — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de gros — produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (170) 132
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 2; hommes : 130
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2015
- **Date de signature :** 8 mars 2011

## • Durée de la semaine normale de travail

5 jours/sem., 40 heures/sem.

## Salarié à temps partiel

moyenne de 35 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Commis, 78 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	12,00 \$	12,35 \$	12,75 \$	13,10 \$	13,50 \$
Max.	18,80 \$	19,36 \$	19,94 \$	20,54 \$	21,16 \$

### 2. Chauffeur-livreur

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	14,95 \$	15,50 \$	16,05 \$	16,60 \$	17,15 \$
Max.	19,21 \$	19,79 \$	20,38 \$	20,99 \$	21,62 \$

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

## Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
3 %	3 %	3 %	3 %	3 %

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

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 8 mars 2011.

## • Primes

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
<b>Soir et nuit (N) :</b>	0,70 \$/heure	0,80 \$/heure	0,90 \$/heure	1 \$/heure

— salarié affecté aux quarts de soir et de nuit pour 1 quart de travail et plus

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
<b>Congélateur :</b>	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

— salarié qui travaille au congélateur pour 1 quart de travail et plus

**Remplacement dans une classification exclue de l'unité de négociation :** 1 \$/heure

## • Allocations

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

**Bottes et souliers de sécurité :**  
 110 \$/année — commis  
 160 \$/année — chauffeur-livreur

## • Jours fériés payés

10 jours/année

## • Congés mobiles

2 jours/année + 1 jour la veille du départ pour le congé annuel payé — salarié permanent

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés dans les 3 semaines de la naissance.

### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

#### 1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur

#### 2. Congés de maladie ou pour motifs personnels

Le salarié permanent a droit à 39 heures de congé personnel et à 1 heure de congé de maladie.

#### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par le salarié

#### 4. Assurance maladie

Prime : payée dans une proportion de 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour le module 1 et payée dans une proportion de 55 % par l'employeur et 45 % par le salarié pour le module 2

#### 5. Soins dentaires

Cotisation : l'employeur verse au Régime de soins dentaires du Syndicat des travailleuses et travailleurs de D. Bertrand CSN un montant de 0,17 \$/heure travaillée/salarié permanent à temps plein et à temps partiel. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'employeur verse 0,18 \$/heure et 0,19 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a terminé sa période d'essai contribuent pour un même montant à un compte REER d'un fonds de travailleurs ou dans le fonds Colabor, et ce, au choix du salarié. La contribution maximale de l'employeur est de 2 % du salaire hebdomadaire gagné, avec un maximum de 40 heures/sem. La contribution de l'employeur et celle du salarié ne peuvent être inférieures à 5 \$/semaine.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le salarié qui a 15 ans et plus d'ancienneté peut majorer sa cotisation à 2,5 % du salaire hebdomadaire gagné, avec un maximum de 40 heures/sem., et ce, s'il investit dans le fonds Colabor. L'employeur verse alors une somme équivalente à celle du salarié.

## Marché J.C. Messier inc. (Boucherville) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
  - **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 75
  - **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 39; hommes : 36
  - **Statut de la convention :** renouvellement
  - **Catégorie de personnel :** commerce
  - **Échéance de la convention précédente :** 30 octobre 2010
  - **Échéance de la présente convention :** 30 octobre 2016
  - **Date de signature :** 9 mars 2011
  - **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- Salarié à temps partiel :**  
5 jours ou moins/sem., moins de 40 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Aide-caissier

	28 oct. 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	28 oct. 2011	28 oct. 2012
/heure		/heure	/heure	/heure
Min.	9,50 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	10,09 \$ <sup>1</sup>	10,09 \$ <sup>1</sup>	10,24 \$ <sup>2</sup>	10,39 \$ <sup>3</sup>
	28 oct. 2013	28 oct. 2014	28 oct. 2015	
/heure		/heure	/heure	
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	
	10,54 \$ <sup>4</sup>	10,70 \$ <sup>5</sup>	10,86 \$ <sup>6</sup>	

1. Après 24 mois.
2. Après 30 mois.
3. Après 36 mois.
4. Après 42 mois.
5. Après 48 mois.
6. Après 54 mois.

#### 2. Commis « A » et commis « B », 49 salariés

	28 oct. 2010	28 oct. 2011	28 oct. 2012	28 oct. 2013
/heure		/heure	/heure	/heure
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	13,71 \$ <sup>1</sup>	13,98 \$ <sup>2</sup>	14,26 \$ <sup>3</sup>	14,62 \$ <sup>4</sup>
	28 oct. 2014	28 oct. 2015		
/heure		/heure		
	9,65 \$	9,65 \$		
	14,91 \$ <sup>5</sup>	15,21 \$ <sup>6</sup>		

1. Après 96 mois.
2. Après 102 mois.
3. Après 108 mois.
4. Après 114 mois.
5. Après 120 mois.
6. Après 126 mois.

3. Assistant gérant du rayon des viandes et responsable de la poissonnerie

	28 oct. 2010	28 oct. 2011	28 oct. 2012	28 oct. 2013
/heure				
Min.	12,89 \$	12,89 \$	12,89 \$	12,89 \$
Max.	17,00 \$ <sup>1</sup>	17,32 \$ <sup>2</sup>	17,65 \$ <sup>3</sup>	18,06 \$ <sup>4</sup>

28 oct. 2014 28 oct. 2015

	28 oct. 2014	28 oct. 2015
/heure		
Min.	12,89 \$	12,89 \$
Max.	18,40 \$ <sup>5</sup>	18,75 \$ <sup>6</sup>

- Après 90 mois.
- Après 96 mois.
- Après 102 mois.
- Après 108 mois.
- Après 114 mois.
- Après 120 mois.

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

### Augmentation générale\*

28 oct. 2010	28 oct. 2011	28 oct. 2012	28 oct. 2013
variable	2 %	2 %	2,5 %

28 oct. 2014 28 oct. 2015

28 oct. 2014	28 oct. 2015
2 %	2 %

AIDE-CAISSIER

28 oct. 2010**	28 oct. 2011	28 oct. 2012	28 oct. 2013
variable	1,5 %	1,5 %	1,5 %

28 oct. 2014 28 oct. 2015

28 oct. 2014	28 oct. 2015
1,5 %	1,5 %

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

\*\*Variable en raison de la restructuration de l'échelle salariale appliquée à la fonction d'aide-caissier.

### • Primes

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

**Responsabilité des caisses:** 0,75 \$/heure — commis « A »

**Boni de Noël:** 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente — salarié à temps plein et salarié à temps partiel qui ont 12 mois de service continu

**Dimanche:** 0,90 \$/heure — sauf pour les heures du salarié de l'équipe de nuit qui chevauchent le dimanche

**Remplacement d'un gérant de rayon:** 10 \$/jour, maximum de 50 \$/sem. — sauf pour le remplacement au moment d'un congé hebdomadaire

**Remplacement de l'assistant gérant de rayon:** 1 \$/heure

### • Allocations

**Chaussures de sécurité:** fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues — sauf pour le salarié du rayon du service

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

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

### • Jours fériés payés

10 jours/année

N. B. — La fête de l'Action de Grâce ainsi que celle des Patriotes sont incluses dans les jours fériés payés. Cependant, si l'établissement est ouvert au cours de ces journées, le salarié qui travaille est rémunéré au taux normal prévu à sa classification et reporte ses congés payés, après entente avec l'employeur.

Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité égale à 0,004 de son salaire pendant l'année de référence.

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal ou 4 %
4 ans	3 sem.	Taux normal ou 6 %
(9) 8 ans	4 sem.	Taux normal ou 8 %
(17) 15 ans	5 sem.	Taux normal ou 10 %

N. B. — Le salarié à temps partiel a droit aux congés annuels payés, mais n'a droit qu'au pourcentage à titre d'indemnité.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

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

#### 2. Congé de naissance

2 jours payés.

#### 3. Congé de paternité

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

#### 4. Congé d'adoption

2 jours payés.

#### 5. Congé parental

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

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

N. B. — Le salarié à temps partiel qui a 1 an d'ancienneté et plus au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et qui a accumulé au moins 1 300 heures travaillées ou payées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente a droit au régime d'assurance groupe.

#### 1. Congés de maladie ou pour motifs personnels

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps plein a droit à un crédit de (56) 60 heures de congé de maladie ou pour motifs personnels.

Les heures non utilisées ou non payées sont payées au salarié le ou avant le 15 janvier de chaque année.

Le salarié à temps partiel qui a 12 mois d'ancienneté et qui a cumulé 1 300 heures travaillées ou payées au cours des 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> janvier en cours a droit à un crédit de (10) 14 heures de congé de maladie ou pour motifs personnels.

N. B. — Après entente avec l'employeur, le salarié peut ajouter les heures de congé de maladie ou pour motifs personnels non utilisées à sa période de vacances de l'année suivante, et ce, selon les modalités prévues.

## 2. Soins dentaires

Cotisation: l'employeur paie 0,18\$/heure normale travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

18

### Réno-Dépôt inc. (Pointe-Claire) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Réno-Dépôt — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (275) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 35 %; hommes: 65 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 25 août 2010
- **Échéance de la présente convention:** 25 août 2015  
N. B. — Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement ou, le cas échéant, jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.
- **Date de signature:** 21 février 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.  
**Salarié à temps partiel**  
maximum de 10 heures/jour, minimum 8 heures/sem.

## • Salaires

1. Préposé au comptoir service et retour

	25 août 2010	25 août 2011	25 août 2012	25 août 2013	25 août 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,60 \$ (9,50 \$)	9,82 \$	10,04 \$	10,26 \$	10,49 \$
Max.	14,74 \$ (14,42 \$)	15,08 \$	15,42 \$	15,76 \$	16,12 \$

2. Conseiller-vendeur, 95 salariés

	25 août 2010	25 août 2011	25 août 2012	25 août 2013	25 août 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,80 \$ (9,50 \$)	10,02 \$	10,25 \$	10,48 \$	10,71 \$
Max.	17,42 \$ (17,04 \$)	17,82 \$	18,22 \$	18,63 \$	19,05 \$

## Augmentation générale\*

25 août 2010	25 août 2011	25 août 2012	25 août 2013	25 août 2014
2,25 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %

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

N. B. — Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale reçoit 2 % de plus au 25 août de chaque année.

## Rétroactivité

Le salarié embauché avant le 25 août 2010 qui est toujours au travail au 21 février 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 25 août 2010 au 21 février 2011.

## • Prime

	25 août 2013
<b>Nuit:</b> (2 \$) 2,25 \$/heure	2,50 \$/heure

## • Allocations

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

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

**Souliers ou bottes de sécurité:** maximum de 100 \$ / 2 080 heures travaillées

25 août 2011	25 août 2013	
maximum de 110 \$	maximum de 120 \$	— salarié permanent à temps plein et salarié à temps partiel

N. B. — Pour le salarié affecté régulièrement à la coupe, à la pépinière ainsi que pour 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, et ce, avant l'échéance des 2 080 heures travaillées.

## • Jours fériés payés

(7) 6 jours/année + lendemain de Noël jusqu'à 13 h

## • Congés mobiles

(2) 3 jours/année — salarié qui a cumulé 1 040 heures travaillées

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
18 ans <b>N</b>	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 qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée enceinte qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

### 2. Congé de naissance

3 jours payés et 2 jours sans solde.

### 3. Congé de paternité

5 semaines sans solde.

### 4. Congé d'adoption

3 jours payés et 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 auquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé dans 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 pour le salarié à temps plein admissible et comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire et une assurance dentaire.

Prime: entièrement payée par l'employeur pour le régime d'assurance vie et le régime d'assurance maladie et entièrement payée par le salarié à temps plein admissible pour le régime d'assurance salaire

N. B. — Le salarié à temps partiel admissible a droit à un régime d'assurance groupe qui comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance dentaire. La prime est entièrement payée par l'employeur.

#### 1. Crédits d'absences occasionnelles ou congés pour motifs personnels

Au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, le salarié à temps plein qui a complété sa période d'essai a droit à un crédit d'absences occasionnelles ou de congés pour motifs personnels de 64 heures/année, payées au taux de salaire normal.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié permanent selon l'une ou l'autre des options suivantes: remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou prises en heures de congé consécutives à programmer en 1 ou 2 blocs entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 mars de l'année de référence, à programmer après entente avec l'employeur ou reportées à l'année de référence suivante, et ce, jusqu'à un maximum de 128 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 128 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

N. B. — Le salarié à temps partiel admissible a droit à un crédit de (10) 12 heures rémunérées au taux de salaire normal. Les heures non utilisées sont remboursées à 100 %.

#### 2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant égal à un maximum de 50 % de la contribution du salarié qui a cumulé 1 an de service continu, jusqu'à concurrence de 1,5 % de son salaire normal dans le REER collectif de l'employeur ou au REER Bâtirente CSN.

Le salarié qui a cumulé 3 mois de service continu peut aussi contribuer au régime, mais la cotisation de l'employeur débute seulement lorsqu'il atteint 1 an de service continu.

## Rona L'Entrepôt Chicoutimi et

## Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (108) 94
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 60 % ; hommes: 40 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 30 novembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 novembre 2016
- **Date de signature:** 8 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
40 heures/sem.

#### Salarié 30/40

entre 30 et 40 heures/sem.

#### Salarié à temps partiel

4 heures minimum/jour, moins de 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Tous les salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
/heure				
Min.	9,50 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	16,81 \$	16,81 \$	17,15 \$	17,49 \$
1 <sup>er</sup> janv. 2014 1 <sup>er</sup> janv. 2015 1 <sup>er</sup> janv. 2016				
/heure				
	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	
	17,84 \$	18,20 \$	18,56 \$	

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

#### Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
2 %	2 %	2 %	2 %
1 <sup>er</sup> janv. 2015 1 <sup>er</sup> janv. 2016			
2 %	2 %		

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

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 8 mars 2011.

#### • Primes

**Nuit:** (1,40 \$) 1,75 \$/heure — salarié qui travaille 50 % de ses heures entre la fermeture et 8 h le lendemain

**Responsabilité:** (0,75 \$) 1 \$/heure travaillée — salarié qui remplace un cadre

## • Allocations

**Souliers de sécurité:** (70 \$) 90 \$/année ou au besoin, après constat de l'usure par le supérieur — salarié permanent et salarié à temps partiel. De plus, le salarié de la cour à bois ou de la réception qui travaille régulièrement à l'extérieur bénéficie de ce système pour l'achat d'une paire de bottes hivernales.

N. B. — Le salarié peut se prévaloir d'une somme de (140 \$) 180 \$, valide pour 2 ans, s'il achète les souliers directement au Rona Chicoutimi.

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

## • Jours fériés payés

8 jours/année + le 26 décembre jusqu'à 13 h

## • Congés mobiles

2 jours/année

N. B. — La fête des Patriotes et la fête de l'Action de Grâce sont remplacées par 2 jours supplémentaires de congés mobiles qui sont accordés au salarié qui a 60 jours de service continu.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
15 ans <b>N</b>	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 qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Par contre, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

### 2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent et le salarié à temps partiel admissible. Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de longue durée et une assurance maladie.

Prime: payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et 30 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est entièrement payée par le salarié

## 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à (5) 6 jours de congés de maladie. Les jours de maladie utilisés sont payables à 80 %.

Au 31 décembre de chaque année, les jours non utilisés sont payés au salarié à 100 % ou sont reportés dans sa banque de congés mobiles. Le salarié peut aussi décider de les transférer dans un compte REER ou au Fonds de solidarité de la FTQ pour la totalité du montant, et ce, sans déduction.

N. B. — Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps partiel admissible a droit à 3 jours de congés de maladie.

## 2. Soins dentaires

Prime: l'employeur verse 0,17 \$/heure travaillée/salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 38 heures/sem. à la Caisse du régime de soins dentaires des TUAC du Québec

20

## La Société du Palais des congrès de Montréal et Le Syndicat des employé(e)s de la Société du Palais des congrès de Montréal — CSN

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (83) 83

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 49; hommes: 34

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** services

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

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

• **Date de signature:** 1<sup>er</sup> avril 2011

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

### Superviseur sécurité

84 heures/2 sem.

**Préposé aux stationnements sud et nord**  
40 heures/sem.

## • Salaires

1. Préposé et préposé au courrier

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

/heure	/heure	/heure	/heure
15,40 \$	15,52 \$	15,67 \$	15,95 \$
(15,32 \$)			

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

/heure  
16,27 \$

2. Délégué commercial, chargé de développement informatique et autres fonctions, 15 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	30,26 \$ (30,11 \$)	30,49 \$	30,79 \$	31,33 \$
Max.	37,22 \$ (37,03 \$)	37,50 \$	37,87 \$	38,53 \$

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

/heure  
31,96 \$  
39,30 \$

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 1<sup>er</sup> avril 2011.

#### • Indemnité de vie chère **N**

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

#### Mode de calcul

Pour les années 2012 à 2015, une majoration, avec effet au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, sera déterminée en fonction de la différence entre la croissance cumulative - somme des variations annuelles - du produit intérieur brut - PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 à 2013 et les prévisions de la croissance cumulative du PIB nominal au Québec - 3,8 % en 2010, 4,5 % en 2011, 4,4 % en 2012 et 4,3 % en 2013. En 2012, la majoration ainsi calculée ne pourra être supérieure à 0,5 %. En 2013, la majoration ne pourra être supérieure à 2 % moins la majoration qui a été accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012. En 2014, la majoration ne pourra être supérieure à 3,5 % moins les majorations accordées au 1<sup>er</sup> avril 2012 et au 1<sup>er</sup> avril 2013.

Au 31 mars 2015, un ajustement sera déterminé en fonction de la différence entre la variation cumulative de l'indice des prix à la consommation au Québec de 2010 à 2015 et le cumulatif des paramètres salariaux déterminés au paragraphe précédent, incluant les majorations annuelles. Cet ajustement ne pourra être supérieur à 1 %.

#### Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire les 1<sup>er</sup> avril 2012, 1<sup>er</sup> avril 2013, 1<sup>er</sup> avril 2014 et 1<sup>er</sup> avril 2015.

#### • Primes

**Soir:** 0,64 \$/heure salarié dont la moitié et plus de son horaire normal de travail se situe entre 19 h et 24 h

1<sup>er</sup> avril 2012 1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014

0,65 \$/heure 0,66 \$/heure 0,67 \$/heure

**Nuit:** salarié dont la totalité ou une partie de son horaire normal de travail se situe entre 0 h et 7 h

11 % du taux horaire salarié qui a moins de 5 ans d'ancienneté

12 % du taux horaire salarié qui a de 5 à 10 ans d'ancienneté

14 % du taux horaire salarié qui a 10 ans et plus d'ancienneté

**Disponibilité:** 1 heure au taux normal/période de 8 heures en disponibilité

**Responsabilité supplémentaire:** minimum 5 % du taux de salaire ou une compensation pécuniaire correspondant à l'échelon de salaire qui assure au salarié au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les 2 premiers échelons de la classe salariale obtenue, pourvu que l'affectation ne soit pas d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs

#### • Allocations

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

#### • Jours fériés payés

13 jours/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	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

#### SUPERVISEUR/SÉCURITÉ

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours	Taux normal
17 ans	15 jours	Taux normal
19 ans	16 jours	Taux normal
(20) 21 ans	17 jours	Taux normal
23 ans	18 jours	Taux normal
25 ans	19 jours	Taux normal

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

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

La salariée peut fractionner en semaines son congé de maternité si son enfant est hospitalisé ou pour toute autre situation.

La salariée a également droit à un congé spécial jusqu'à un maximum de 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

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

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RQAP a également droit de recevoir, pendant 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations.

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

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit, pour chacune des semaines du délai de carence prévue au RAE, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

## SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

La salariée ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

### 3. Congé de paternité

5 semaines.

La salariée ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

### 4. Congé d'adoption

5 jours payés.

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié bénéficie, 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.

La salariée ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

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

### 1. Assurance vie

Indemnité :

Salarié à temps complet ou à 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$

Salarié dont la semaine de travail est de plus de 25 % ou moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire normal, excluant les primes, pour une période maximale de 103 semaines

Début : 6<sup>e</sup> journée

LONGUE DURÉE

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

### 3. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de (7) 9 jours de congés de maladie.

Les jours non utilisés au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars sont remboursés au taux de salaire normal en vigueur au 31 mars. Le nombre de jours monnayables est établi en fonction du calcul au prorata en tenant compte du fait qu'un maximum de 7 jours demeurent monnayables sur un total possible de 9 jours octroyés.

### 4. Régime de retraite

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

21

## La Société du Palais des congrès de Montréal et Le Syndicat des préposé(e)s aux événements du Palais des congrès de Montréal — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services aux entreprises
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (106) 91
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 46; hommes : 45
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2015
- **Date de signature :** 1<sup>er</sup> avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** variable selon les événements



## • Salaires

1. Préposé à l'accueil, préposé à la billetterie et autres fonctions, 60 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	16,12 \$ (16,04 \$)	16,24 \$	16,40 \$	16,69 \$
Max.	16,60 \$ (16,52 \$)	16,72 \$	16,89 \$	17,19 \$

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

/heure  
17,02 \$  
17,53 \$

2. Coordonnateur à l'audiovisuel et coordonnateur aux événements

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	23,10 \$ (22,98 \$)	23,27 \$	23,50 \$	23,91 \$
Max.	26,77 \$ (26,64 \$)	26,98 \$	27,25 \$	27,72 \$

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

/heure  
24,39 \$  
28,28 \$

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 1<sup>er</sup> avril 2011. La rétroactivité est versée 45 jours après le 1<sup>er</sup> avril 2011.

## • Indemnité de vie chère N

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

### Mode de calcul

Pour les années 2012 à 2015, une majoration, avec effet au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, sera déterminée en fonction de la différence entre la croissance cumulative - somme des variations annuelles - du produit intérieur brut - PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 à 2013 et les prévisions de la croissance cumulative du PIB nominal au Québec - 3,8 % en 2010, 4,5 % en 2011, 4,4 % en 2012 et 4,3 % en 2013. En 2012, la majoration ainsi calculée ne pourra être supérieure à 0,5 %. En 2013, la majoration ne pourra être supérieure à 2 % moins la majoration qui a été accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012. En 2014, la majoration ne pourra être supérieure à 3,5 % moins les majorations accordées au 1<sup>er</sup> avril 2012 et au 1<sup>er</sup> avril 2013.

Au 31 mars 2015, un ajustement sera déterminé en fonction de la différence entre la variation cumulative de l'indice des prix à la consommation au Québec de 2010 à 2015 et le cumulatif des paramètres salariaux déterminés au paragraphe précédent, incluant les majorations annuelles. Cet ajustement ne pourra être supérieur à 1 %.

### Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire les 1<sup>er</sup> avril 2012, 1<sup>er</sup> avril 2013, 1<sup>er</sup> avril 2014 et 1<sup>er</sup> avril 2015.

## • Primes

**Soir et nuit:** 0,64 \$/heure salarié dont la moitié et plus de son horaire normal de travail se situe entre 18 h et 7 h

1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
0,65 \$/heure	0,66 \$/heure	0,67 \$/heure

**Responsabilité supplémentaire:** compensation pécuniaire correspondant à l'échelon de salaire qui assure au salarié au moins une augmentation de salaire égale à l'écart entre les 2 premiers échelons de la classe d'emploi, pourvu que l'affectation ne soit pas d'une durée inférieure à 40 heures au cours d'une période de 4 semaines

N. B. – En guise de paiement pour les avantages sociaux et les jours fériés, le salarié à l'événement voit son salaire normal majoré d'une prime de 11,12 % sur la base du salaire normal, et ce, pour chaque heure travaillée.

## • Allocations

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

## • Jours fériés

13 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours	4 %
3 ans	28 jours	8 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial.

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

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

La salariée peut fractionner en semaines son congé de maternité si son enfant est hospitalisé ou pour toute autre situation.

La salariée a également droit à un congé spécial jusqu'à un maximum de 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance.

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

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RQAP a également droit de recevoir, pendant 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations.

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

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit, pour chacune des semaines du délai de carence prévue au RAE, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

## SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

### 5 semaines consécutives.

Le salarié qui le désire peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans. Le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance.

### 4. Congé d'adoption

5 jours payés.

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié bénéficie, 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.

La salariée ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans. La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

22

**L'Office municipal d'habitation de Montréal et  
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de  
Montréal, S.C.F.P. section locale 429 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (139) 270

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 180; hommes: 90

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégories de personnel:** bureau, technique et professionnel

- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2008

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

- **Date de signature:** 18 mars 2011

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

5 jours/sem., 35 heures/sem.

### Centre d'appels **N**

Les horaires de travail sont déterminés par l'Office en fonction des pointes de travail

- Salaires

1. Commis de bureau 1

	1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
Min.	/heure 15,16 \$ (14,86 \$)	/heure 15,23 \$	/heure 15,35 \$
Max.	16,84 \$ (16,51 \$)	16,93 \$	17,06 \$

2. Acheteur, agent de location et autres fonctions, 50 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
Min.	/heure 23,36 \$ (22,90 \$)	/heure 23,47 \$	/heure 23,65 \$
Max.	27,49 \$ (26,95 \$)	27,62 \$	27,83 \$

3. Analyste en informatique, analyste financier et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
Min.	/heure 26,79 \$ (26,27 \$)	/heure 26,92 \$	/heure 27,13 \$
Max.	31,51 \$ (30,90 \$)	31,67 \$	31,91 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juill. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
2 %	0,5 %	0,75 %	1 %
1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014		
1,75 %	2 %		

N. B. — Pour les années 2012, 2013 et 2014, si les cibles de croissance du PIB sont atteintes selon les modalités d'application consenties par le gouvernement du Québec à ses salariés du secteur public, l'augmentation des taux pourrait atteindre 1,5 % pour 2012, 3,25 % pour 2013 et 3,5 % pour 2014. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, une augmentation de 2,5 % est applicable aux taux et aux échelles de traitement calculée sur le traitement en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs.

## • Prime

**Soir et nuit [N]**: 1,15 \$/heure — toute heure travaillée entre 18 h et 7 h le lendemain, salarié du centre d'appels

**Fin de semaine [N]**: 1,50 \$/heure — salarié du centre d'appels

**Garde [N]**: 20 \$/jour de disponibilité

N. B. — La prime de garde est indexée le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année du même pourcentage que celui des taux et échelles de salaires.

## • Allocations

**Chaussures de sécurité**: fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues — commis aux activités de soutien, préposé au magasin et aux activités de soutien, surveillant de travaux, technicien en bâtiment et technicien en mécanique du bâtiment

**Vêtements de travail**: fournis par l'employeur selon les modalités prévues - commis aux activités de soutien, préposé au magasin et aux activités de soutien, surveillant de travaux, technicien en bâtiment et technicien en mécanique du bâtiment

**Anorak d'hiver**: fourni et remplacé par l'employeur selon les modalités prévues — commis aux activités de soutien, préposé au magasin et aux activités de soutien, surveillant de travaux, technicien en bâtiment et technicien en mécanique du bâtiment qui est appelé à travailler à l'extérieur

## • Jours fériés payés

13 jours/année

## • Congés mobiles

3 jours/année

## • Congés personnels

Le salarié peut s'absenter au cours de l'exercice financier sur approbation du supérieur immédiat. Le total des heures d'absence est déduit du crédit des congés de maladie et ne doit pas excéder le nombre d'heures de la semaine normale de travail.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	Taux normal
5 ans	4 sem.	Taux normal
15 ans	5 sem.	Taux normal
20 ans	5 sem.	Taux normal
21 ans	5 sem. + 1 jour	Taux normal
22 ans	5 sem. + 2 jours	Taux normal
23 ans	5 sem. + 3 jours	Taux normal
24 ans	5 sem. + 4 jours	Taux normal
25 ans	6 sem.	Taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Cependant, elle doit quitter son travail entre la 16<sup>e</sup> et la 6<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement. Sur recommandation de son médecin, confirmée par un certificat, elle peut le faire avant.

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

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

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

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde, qui peut aller jusqu'à 2 ans, à compter du début dudit congé.

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

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

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

### 3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines continues sans solde.

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

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde qui peut aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé.

### 4. Congé d'adoption

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

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

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

La salariée ou le salarié a droit à un congé de 5 jours payés, pour un maximum de 35 heures, à l'occasion de l'adoption légale d'un enfant autre que le sien ou celui de son conjoint si elle ou il ne bénéficie pas du congé de 10 semaines.

La salariée ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde qui peut aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**1. Congés de maladie**

Le salarié permanent ou à l'essai accumule 0,75 jour/mois complet de service au cours de l'année qui précède le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours, jusqu'à un maximum de 63 heures/année.

Les fractions de jours ou les jours non utilisés au 31 décembre de l'année en cours ne sont pas cumulatifs et sont, pour les premières 28 heures, versées à la banque de vacances de l'année qui suit ou à la banque de congé de préretraite. Le reste peut, au choix du salarié, être versé à la banque de vacances de l'année qui suit ou à la banque de congé de préretraite ou être remboursé au début de l'année qui suit au taux de traitement du 31 décembre précédent.

**2. Régime de retraite**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la cotisation salariale des salariés et la cotisation patronale sont déterminées selon le tableau suivant :

Périodes	Cotisation salariale	Cotisation patronale
1 <sup>er</sup> janvier au 30 juin 2010	5,6 %	8,2 %
1 <sup>er</sup> juillet au 28 novembre 2010	6,8 %	8,2 %
29 novembre au 12 décembre 2010	9,0 %	9,0 %
13 décembre 2010 au 6 mars 2011	9,0 %	10,5 %
À compter du 7 mars 2011	6,8 %	8,2 %

N. B. — Malgré ce qui précède, pour la période entre le 1<sup>er</sup> juillet 2010 et le 28 novembre 2010, la cotisation salariale est réduite de 1,2 % du salaire et la cotisation patronale est augmentée de 1,2 % des salaires.

23

**La Ville de Brossard  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 101
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 83; hommes: 18
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014

- **Date de signature:** 3 novembre 2010

- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 33,75 heures/sem.

• **Salaires**

1. Téléphoniste, commis général de bureau et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	564 \$ (553 \$)	575 \$	587 \$
Max.	719 \$ (705 \$)	733 \$	748 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014</b>			
	/sem.	/sem.	
	600 \$	613 \$	
	765 \$	782 \$	

2. Agent de bureau, préposé aux prêts et autres fonctions, 28 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	635 \$ (623 \$)	648 \$	661 \$
Max.	809 \$ (793 \$)	825 \$	842 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014</b>			
	/sem.	/sem.	
	676 \$	691 \$	
	861 \$	880 \$	

3. Chargé de projets

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	1 058 \$ (1 037 \$)	1 079 \$	1 101 \$
Max.	1 349 \$ (1 323 \$)	1 376 \$	1 403 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014</b>			
	/sem.	/sem.	
	1 126 \$	1 151 \$	
	1 435 \$	1 467 \$	

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

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2 %
1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
2 %	2 %	2,25 %	2,25 %

**Rétroactivité**

Le salarié en emploi le 3 novembre 2010, le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et la succession du salarié décédé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 3 novembre 2010. La rétroactivité est payée au plus tard le 2 décembre 2010.

• **Primes**

Quart: 0,85 \$/heure — la journée normale de travail débute après 12 h; la journée normale de travail débute avant 8 h 30, et ce, uniquement pour les heures travaillées avant 8 h 30; le salarié travaille le samedi et/ou le dimanche sans égard à l'heure d'arrivée; lors d'horaire de travail fractionné, un

quart d'avant-midi et un quart d'après-midi, il doit s'écouler 2 heures et plus afin de bénéficier d'une prime de quart pour le second quart de travail

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

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

## • Allocations

**Uniformes:** fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — salarié permanent des Services du génie et du développement urbain qui travaille sur les chantiers de construction

**Chaussures de sécurité:** 1 paire/année — salarié permanent des Services du génie et du développement urbain qui travaille sur les chantiers de construction

## • Jours fériés payés

13 jours/année + 2 jours supplémentaires entre Noël et le jour de l'An

## • Congé mobile

1 jour/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
Plus de 1 an	10 jours	Taux normal
Plus de 2 ans	15 jours	Taux normal
Plus de 5 ans	20 jours	Taux normal
Plus de 14 ans	25 jours	Taux normal
21 ans	26 jours	Taux normal
22 ans	27 jours	Taux normal
23 ans	28 jours	Taux normal
24 ans	29 jours	Taux normal
25 ans	30 jours	Taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

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

Lorsqu'il y a un 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 qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger qui existe et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé

de maternité prévu à compter de la 4<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

## 2. Congé de naissance

3 jours payés et 3 jours sans solde.

## 3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'au plus 5 semaines continues sans solde et reçoit une indemnité selon les modalités suivantes :

Régime de base: 5 semaines maximales de prestations à 70 % du revenu hebdomadaire moyen de la prestation de paternité du Régime québécois d'assurance parentale – RQAP

Régime particulier: 3 semaines maximales de prestations à 75 % du revenu hebdomadaire de la prestation de paternité du RQAP

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée et atteste de l'état de santé de l'enfant.

## 4. Congé d'adoption

3 jours payés et 3 jours sans solde.

## 5. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée par l'employeur dans une proportion de 50 % pour le régime d'assurance vie de base et de 82 % pour l'assurance maladie et soins dentaires; payée entièrement par le salarié pour l'assurance vie facultative et l'assurance salaire de longue durée

Le salarié devient admissible lorsqu'il obtient le statut de salarié permanent et qu'il a effectué, pendant sa période d'essai, une moyenne de 13,5 heures et plus de travail par semaine.

### 1. Congés de maladie

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 5 jours de congé de maladie.

Le salarié qui a épuisé sa banque de maladie de 5 jours bénéficiaire, si nécessaire, d'une 6<sup>e</sup> journée d'absence payée qui n'est pas remboursable si elle n'est pas utilisée.

À compter de la 5<sup>e</sup> journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à concurrence de 17 semaines civiles, le salarié absent pour maladie reçoit 85 % de son salaire normal.

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

## 2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

24

**Hôtel Le Grand Lodge, 3029260 Nova Scotia Company (Mont-Tremblant)**  
et  
**L'Union des employé-es de la restauration, Syndicat des Métallos, section locale 9400 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 90
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 26 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 26 juin 2011
- **Date de signature:** 17 décembre 2010
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

### • Salaires

1. Serveur et barman, 22 salariés

27 juin 2010

	/heure
Min.	8,42 \$ (8,11 \$)
Max.	9,35 \$ (9,17 \$)

### 2. Chef de partie

27 juin 2010

	/heure
Min.	18,39 \$
Max.	20,63 \$

### Augmentation générale

27 juin 2010

2 %

### • Primes

#### Pourboires :

BANQUETS ET SALLE À MANGER

12 % de la facture totale — serveur

12 % de la facture totale lorsqu'il y a des forfaits ou des banquetts — serveur

12 % des frais facturés au cours de toute autre fonction à la salle à manger serveur

FONCTION PERMIS DE BOISSON DÉTENU PAR LE CLIENT

12 % du montant total lorsque le client fait appel à un serveur pour servir du vin qui est en sa possession serveur

15 \$/heure en sus de son taux normal – lorsqu'un client fait appel à un barman pour servir de la boisson qui est en sa possession et que celui-ci détient un permis de rencontre

BARMAN

14 % de la facture totale de boisson servie au cours de la fonction à laquelle il a été assigné, à l'exclusion de ce qui est touché par le serveur

14 % du montant total – lorsque le barman fait le montage de boisson dry/bar pour que le client puisse se servir lui-même

ÉQUIPIER

12 % de la facture des petits déjeuners de type continental et des pauses-café est répartie entre les équipiers au prorata des heures travaillées à l'intérieur d'une période de paie – on entend par pause-café un service de café, jus, croissant, muffin et danoise, etc.

### • Allocations

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

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

**Bottes ou souliers de sécurité:** 100 \$/année — salarié régulier qui a terminé sa période d'essai — salarié de l'entretien technique et salarié de la cuisine

### • Jours fériés payés

10 jours/année

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte dans le calcul de la période maximale de 18 semaines.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à

un congé de maternité spécial sans solde de la durée indiquée à son certificat médical qui atteste le danger et indique la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste le besoin de prolonger le congé.

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

## 2. Congé de naissance

5 jours, dont 3 sont payés – salarié régulier.

## 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés – salarié régulier.

## 4. Congé parental

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

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

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 qui a terminé sa période d'essai.

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

### 1. Congés de maladie

Pour une absence de maladie de 5 jours et plus, le salarié a droit à 1 jour payé, 2 jours payés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Si le congé n'est pas utilisé, il sera payé au salarié régulier à la dernière paie de l'année, au taux normal.

## 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.*