

Information statistique sur le travail

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

Les ententes négociées

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

Notes techniques et crédits38

Les ententes négociées

Résumés de certaines conventions collectives récentes, répartis par secteur d'activité et signés ces derniers mois par des unités de négociation de 50 salariés ou plus (2011-09-13).

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

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

Employeurs	Syndicats	N°	Page
ALIMENTS Fromagerie Bergeron inc. (Saint-Antoine-de-Tilly)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Fromagerie Bergeron – CSN	1	4
BOISSONS Molson Canada (Saint-Hilarion et Québec)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	2	5
BOIS Contre-Plaqué Saint-Casimir inc. (Saint-Casimir)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 – FTQ	3	7
MEUBLE ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT Gestion Centurion, division de Sealy Canada ltée (Saint-Narcisse)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502 – FTQ	4	8
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES Interglobe inc. (Beauceville)	Le Syndicat des employés d'imprimerie de Beauce	5	9
La Tribune, une division de 3834310 Canada inc. (Sherbrooke)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 – FTQ	6	10

Employeurs	Syndicats	N°	Page
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX Produits de Bâtiment Gentek Itée	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada – FTQ	7	12
FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport) Les Industries Granby S.E.C. (Granby)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 – FTQ	8	14
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES Excelitas Canada inc. (Vaudreuil-Dorion)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 503 – FTQ	9	15
TRANSPORTS ET ENTREPOSAGES Le Réseau de transport de Longueuil	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 333 – FTQ	10	16
COMMERCE DE GROS (Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction) BMR-Matco (Saint-Léonard) Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	11	19
SERVICES DE L' ADMINISTRATIONS PROVINCIALE Le Gouvernement du Québec	Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc., unité fonctionnaires	12	20
Le Gouvernement du Québec	Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc., unité ouvriers	13	23
Le Gouvernement du Québec	Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec	14	26
Le Gouvernement du Québec	Le Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec	15	30
SERVICES D'ENSEIGNEMENT Le Musée d'art contemporain de Montréal	Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.	16	32
SERVICES DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX CHSLD Domaine Saint-Dominique S.E.C. (Québec)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 – FTQ	17	35
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION Manoir Richelieu Itée, unité restaurant (La Malbaie)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 – FTQ	18	36
NOTES TECHNIQUES			38

**Fromagerie Bergeron inc. (Saint-Antoine-de-Tilly)
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de
Fromagerie Bergeron — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 108
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 35 %; hommes: 65 %
- **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
- **Date de signature:** 25 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
4 ou 5 jours/sem., 35 ou 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

5 jours ou moins/sem., moins de 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Manœuvre, commis comptoir et entretien ménager, 75 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	12,00 \$ (11,50 \$)	12,50 \$	13,00 \$
6 241 heures et plus	14,60 \$ (14,00 \$)	15,20 \$	15,80 \$

2. Maintenance spécialisée

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	20,30 \$	21,10 \$	21,90 \$
6 241 heures et plus	23,40 \$	24,30 \$	25,30 \$

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

Le salarié visé par la présente échelle qui a cumulé 5 ans et plus d'ancienneté reçoit 0,50 \$/heure de plus que le maximum de l'échelle.

Le salarié visé par la présente échelle qui a cumulé 10 ans et plus d'ancienneté reçoit 0,75 \$/heure de plus que le maximum de l'échelle.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 31 décembre 2010 au 25 mai 2011.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
variable	4 %	4 %

N. B. — Pour les années 2014, 2015 et 2016, les échelles sont majorées de 4 % ou de l'IPC + 1 %, soit la plus avantageuse des options.

• **Primes**

Soir: 1 \$/heure travaillée dans la journée — salarié de l'usine qui termine son quart de travail après 20 h et salarié du comptoir qui termine son quart de travail après 17 h

Fin de semaine: 1 \$/heure — salarié à temps plein, sauf le livreur

Remplacement d'un cadre: 1 \$/heure pour la totalité des heures de son quart de travail — salarié qui remplace un cadre pour 3 heures consécutives et plus

Manœuvre **N**: 1 \$/heure

Manœuvre spécialisée **N**: 1 \$/heure

Chef d'équipe **N**: 1 \$/heure

Remplacement du responsable du comptoir les vendredi, samedi et dimanche: 1 \$/heure travaillée

• **Allocations**

Garde: 50 \$/semaine de garde, 24 heures/jour — salarié de la maintenance

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

Uniformes: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

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

Chaussures ou bottes de sécurité: 2 paires de chaussures ou 3 paires de bottes/année

• **Jours fériés payés**

10 jours/année — salarié à temps plein

N. B. — Le salarié à temps partiel est payé pour les congés fériés par 5 % de ses gains sur son salaire normal, et ce, chaque période de paie.

• **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	4 sem.	9 %
18 ans N	5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée enceinte arrête de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, si son état le justifie et est attesté par un certificat médical.

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

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

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

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

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

1. Congés personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié à temps plein qui a 1 an de service a droit à une banque de congés personnels selon le tableau suivant :

Ancienneté	Congés personnels
1 à 3 ans	3 jours
3 ans et plus	4 jours

À compter de 2012

5 ans et plus	5 jours
---------------	---------

Vers le 15 décembre de chaque année, les jours non utilisés sont payés au salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a terminé sa période d'essai contribuent respectivement pour un montant de (0,15 \$) 0,30 \$/heure travaillée dans le régime Fondation. Le salarié peut ajouter une contribution volontaire.

À compter du 1^{er} janvier 2012, la contribution de l'employeur et du salarié varie en fonction de l'ancienneté, et ce, selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant
De 480 à 6 240 heures	0,30 \$/heure
De 6 241 à 10 400 heures	0,40 \$/heure
10 401 heures et plus	0,50 \$/heure

2

**Molson Canada (Saint-Hilarion et Québec)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (165) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 100

- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** entrepôt, garage et transport
- **Échéance de la convention précédente :** 21 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2017
- **Date de signature :** 7 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem. salarié sur horaire fixe

Horaire variable

4 ou 5 jours/sem., maximum 10 ou 11 heures/jour salarié de la livraison et salarié d'entrepôt

Parc des véhicules

moyenne de 40 heures/sem. réparties sur 4, 5 ou 6 jours de 8 heures

• Salaires

1. Préposé à l'entrepôt

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2017
Min.	/heure 18,76 \$ (21,95 \$)	/heure 18,76 \$	/heure 18,76 \$	/heure 18,76 \$
Max.	31,05 \$ (31,05 \$)	31,36 \$	31,67 \$	31,99 \$

2. Livreur, 75 salariés

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2017
Min.	/heure 21,64 \$ (22,20 \$)	/heure 21,64 \$	/heure 21,64 \$	/heure 21,64 \$
Max.	33,00 \$ (33,00 \$)	33,33 \$	33,66 \$	34,00 \$

3. Mécanicien

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2017
Min.	/heure 21,09 \$ (21,09 \$)	/heure 21,09 \$	/heure 21,09 \$	/heure 21,09 \$
Max.	31,05 \$ (31,05 \$)	36,07 \$	36,43 \$	36,79 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale*

1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2017
1 %	1 %	1 %

*Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Boni de signature

Le salarié régulier des échelons 1 à 5 au 21 décembre 2010 ainsi que le salarié remplaçant en date du 21 décembre 2010 a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$. Ce montant est versé au salarié dans les 30 jours suivant le 7 juin 2011.

Montant forfaitaire

Le salarié régulier à l'échelon 7 qui a travaillé au moins 1 500 heures dans cet échelon au cours des 12 mois qui précèdent reçoit, au 1^{er} avril des années mentionnées ci-dessous, le montant forfaitaire suivant :

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016
Préposés à l'entrepôt	1 000 \$	1 000 \$	1 000 \$
Mécanicien	1 150 \$	1 150 \$	1 150 \$
Livreur 1 060 \$	1 060 \$	1 060 \$	

• Primes

Soir: 0,80 \$/heure entre 11 h et 17 h 59

Nuit: 1,20 \$/heure entre 18 h et 4 h 59

Préposé à l'entrepôt: 0,25 \$/heure

Responsabilité: 5 \$/jour salarié du service à la clientèle qui doit faire les livres et conduire le camion parce qu'il est accompagné d'un salarié temporaire qui ne conduit pas.

• Allocations

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

Outils: 450 \$/année salarié de métier

Remplacement de tout outil brisé accidentellement salarié de métier

Toutefois, l'employeur répare les outils pneumatiques actuellement exigés au salarié si lesdits outils sont réparables jusqu'à concurrence de 50 % de la valeur d'achat d'un outil neuf. Si les outils ne sont pas réparables ou trop dispendieux à réparer, le salarié les remplace en utilisant l'allocation ci-haut mentionnée.

Chaussures de sécurité: maximum de 120 \$/année sur présentation d'un reçu salarié régulier

Toutefois, l'employeur paie la première paire de chaussures de sécurité en entier jusqu'à un maximum de 120 \$ et, s'il y a lieu, la différence entre 120 \$ et le coût de la première paire à l'achat d'une deuxième paire.

Nettoyage des vêtements de travail: 150 \$/année

Chaussures de sécurité et nettoyage des vêtements: salarié autre que celui du service du Parc des véhicules

310 \$/année salarié du service à la clientèle et du service de l'entrepôt

200 \$/année salarié remplaçant qui a travaillé au moins 100 jours au cours de l'année précédente

À partir de 2015:

350 \$/année salarié du service à la clientèle et du service de l'entrepôt

250 \$/année salarié remplaçant qui a travaillé au moins 100 jours au cours de l'année précédente

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés annuels payés

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

N. B. Le salarié régulier qui travaille moins de 130 jours pendant la période de 12 mois qui précède l'année normale de vacances, n'a droit qu'à l'indemnité de vacances de 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 % et 14 % de ses gains à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Paie supplémentaire

Le salarié à l'échelon 7 et en emploi le 1^{er} mai reçoit un montant qui équivaut à 20 % de la paie totale de vacances à laquelle il a droit.

Le montant est versé dans les deux premières semaines de mai de chaque année.

Cependant, le salarié peut transformer son boni de vacances en journées additionnelles de vacances en autant que le boni soit suffisant pour obtenir l'équivalent d'une semaine complète.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par l'employeur au salarié régulier qui a 3 mois de service continu

1. Assurance vie

Indemnité:

– salarié: (75 000 \$) 95 000 \$

– mort et mutilation accidentelles: variable selon la perte subie

– retraité: 4 000 \$ retraite normale ou anticipée

5 000 \$ jusqu'à 65 ans et 4 000 \$ par la suite retraite d'invalidité

N. B. – Cependant, pour tout salarié embauché après le 1^{er} janvier 2011, cette assurance-vie cesse à la retraite.

2. Congés de maladie

Le salarié en emploi au cours de la 1^{re} semaine ouvrable du mois de janvier a droit au paiement d'un maximum de 6 jours, soit 48 heures de congés de maladie payées au taux horaire de base. Ce paiement est effectué au cours du mois de janvier.

Le salarié qui a droit à 6 jours et qui, au 31 décembre n'a pris qu'une seule journée ou moins de maladie au cours de l'année en cours, peut prendre une semaine, soit 5 jours de congé sans solde pendant la prochaine année de référence. La même disposition s'applique au salarié qui a droit à 5 jours de congé de maladie et qui n'en a pris aucun.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début: 1^{re} heure, accident; 25^e heure, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire hebdomadaire de base pour les 78 premières semaines et, par la suite, 66,67 % du salaire hebdomadaire de base en vigueur à la 78^e semaine, et ce, jusqu'à la 104^e semaine d'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans dans le cas d'invalidité totale.

Début: après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'une chambre semi-privée; remboursement à 100 % des médicaments de prescription et autres frais admissibles après une franchise annuelle de 50 \$/personne ou 60 \$/famille, et ce, jusqu'à un maximum de 25 000 \$/personne pour le salarié actif et la somme des prestations reçues est automatiquement rétablie au début de chaque année civile jusqu'à un maximum de 3 500 \$. Le maximum à vie pour le salarié inactif est de 10 000 \$/personne. Remboursement des soins d'un orthophoniste à raison de 15 \$/traitement, maximum 20 traitements/personne/année; chiropraticien, maximum 1 000 \$/personne/année; ostéopathe, physiothérapeute, psychologue, psychiatre, acupuncteur, podiatre ou massothérapeute, maximum 500 \$/spécialiste/personne/année; remboursement de plusieurs autres frais admissibles.

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires jusqu'à un maximum de 1 000 \$/personne/année; 75 % des soins importants et 50 % des soins orthodontiques, maximum à vie de 6 000 \$/personne.

6. Soins oculaires

Frais assurés : examen de la vue, maximum 35 \$/personne/année; remboursement d'une paire de lentilles, monture jusqu'à concurrence de 75 \$ pour la 1^{re} prescription et de 75 \$ si la monture existante ne peut être utilisée pour les nouvelles lentilles; lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de 200 \$ à vie. Les frais sont remboursés 1 fois/24 mois, 1 fois/12 mois pour les moins de 18 ans.

N. B. Pour être admissible aux soins oculaires, le salarié régulier doit avoir 12 mois d'ancienneté.

7. Régime de retraite

SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2001

Cotisation : le salarié permanent paie 1,12 \$/heure payée et le salarié remplaçant ou occasionnel paie 0,70 \$/heure payée, et ce, jusqu'à un maximum de 2 080 heures/année.

SALARIÉ EMBAUCHÉ À COMPTER DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2001

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 4 % ou 5 % du taux normal du salarié, tout dépend de son échelon. Les cotisations sont exigées pour chaque heure payée incluant les vacances et les jours fériés, et ce, jusqu'à un maximum de 2 080 heures.

Il existe un régime de retraite anticipée.

3

**Contre-Plaqué Saint-Casimir inc. (Saint-Casimir)
et
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs
d'usines, section locale 299 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (73) 45
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 7; hommes : 38

- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2014
- **Date de signature :** 18 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Gardien, aide sur presse et autres fonctions

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

/heure	/heure	/heure	/heure
16,13 \$	16,61 \$	17,11 \$	17,63 \$
(15,77 \$)			

2. Opérateur de chariot élévateur, emballeur et autres fonctions, 12 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
16,24 \$	16,73 \$	17,23 \$	17,75 \$
(15,77 \$)			

3. Mécanicien de maintenance

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

/heure	/heure	/heure	/heure
19,80 \$	20,39 \$	21,00 \$	21,63 \$
(19,22 \$)			

N. B. — Il existe un programme de partage des gains, et ce, selon les modalités prévues.

Le nouveau salarié reçoit 3 \$/heure de moins que le taux normal prévu à sa classification. Après sa période d'essai, soit 55 ou 65 jours, le salarié reçoit le plein taux.

Augmentation générale

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

variable	3 %	3 %	3 %
----------	-----	-----	-----

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 18 mai 2011.

• 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 4,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,20 \$/heure.

2013 et 2014

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement :

Le montant déterminé par l'indexation, s'il y a lieu, est ajouté à l'augmentation générale déjà prévue les 1^{er} janvier 2012, 1^{er} janvier 2013 et 1^{er} janvier 2014 respectivement.

- **Primes**

Soir: 0,60 \$/heure — sauf pour le gardien et pour le salarié au poste de soudeur/aide maintenance

Nuit: 0,70 \$/heure — sauf pour le gardien et pour le salarié au poste de soudeur/aide maintenance

Mécanicien sur rotation: (1,45 \$) 1,50 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité: 130 \$/période de 12 mois travaillés

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de naissance**

3 jours payés.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur contribue au RRFS-FTQ pour un montant égal à 2,4 % des heures normales travaillées/salarié/année, 3 % à compter du 1^{er} janvier 2012 et 3,6 % à compter du 1^{er} janvier 2013.

4

Gestion Centurion, division de Sealy Canada Itée (Saint-Narcisse) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — meubles et articles d'ameublement

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (95) 80

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 30 %; hommes: 70 %

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 16 décembre 2010

- **Échéance de la présente convention:** 16 décembre 2015

- **Date de signature:** 23 juin 2011

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

- **Salaires**

1. Classe 1: journalier, chargeur et autres fonctions, 30 salariés

	13 déc. 2010	12 déc. 2011	17 déc. 2012	16 déc. 2013	15 déc. 2014
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min. 12,60 \$ (12,40 \$)	12,90 \$	13,30 \$	13,65 \$	14,10 \$	
Max. 15,12 \$ (14,92 \$)	15,42 \$	15,82 \$	16,17 \$	16,62 \$	

2. Classe 4: mécanicien d'entretien

	13 déc. 2010	12 déc. 2011	17 déc. 2012	16 déc. 2013	15 déc. 2014
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min. 15,60 \$ (15,40 \$)	15,90 \$	16,30 \$	16,65 \$	17,10 \$	
Max. 19,12 \$ (18,92 \$)	19,42 \$	19,82 \$	20,17 \$	20,62 \$	

N. B. — Il existe un système de boni de production.

Augmentation générale

	13 déc. 2010	12 déc. 2011	17 déc. 2012	16 déc. 2013	15 déc. 2014
0,20 \$/heure	0,30 \$/heure	0,40 \$/heure	0,35 \$/heure	0,45 \$/heure	

- **Primes**

Soir: 0,60 \$/heure — de 15 h 30 à 24 h

Nuit: 0,70 \$/heure — de 24 h à 7 h

- **Allocations**

Chaussures de sécurité: (80 \$) 100 \$/année

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année — salarié qui a accompli 26 semaines de travail au cours de l'année précédente

- **Congés annuels payés**

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

À compter du 1^{er} juillet 2012, le salarié a droit aux congés annuels suivants :

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

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Assurance maladie

Frais assurés : plafond de frais de service pharmaceutique à 7 \$, suivant la communication par l'employeur des établissements désignés par l'assureur et offrant les frais de service à 7 \$

2. Soins oculaires N

Prime : payée entièrement par l'employeur

Frais assurés : 100 \$/24 mois/personne assurée et par personne à charge pour des lunettes avec verres correctifs ou des verres de contact

3. Soins dentaires N

Prime : l'employeur contribue pour un montant de 0,17 \$ /heure travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

5

Interglobe inc. (Beauceville)
et
Le Syndicat des employés d'imprimerie de Beauce

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 400
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 35 % ; hommes : 65 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2011
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2014
- **Date de signature :** 18 mai 2011

• Durée de la semaine normale de travail

4 ou 5 jours/sem., 38 heures/sem.

Horaire de 12 heures

36 heures/sem. — horaire de 6 jours
Moyenne de 84 heures/2 sem., dont 80 heures travaillées, 3 ou 4 jours/sem. — horaire de 7 jours

• Salaires

1. Compagnon « C »/presses rotatives, presses à feuilles et reliure, 140 salariés

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
/heure			
Min.	11,72 \$ (11,49 \$)	11,95 \$	12,13 \$
Max.	14,65 \$ (14,36 \$)	14,94 \$	15,16 \$

2. Compagnon spécialisé « A »/presses rotatives, presses à feuilles et reliure et salarié spécialisé 1/entretien et recyclage

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
/heure			
	27,89 \$ (27,34 \$)	28,44 \$	28,87 \$

Augmentation générale

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

• Primes

Soir et nuit : 1,40 \$/heure travaillée — entre 16 h et 7 h

N. B. — Pour avoir droit à cette prime, la totalité des heures travaillées par le salarié doit se situer à l'intérieur de la plage horaire indiquée.

Chef d'équipe :

44 \$/sem. — niveau 1
22 \$/sem. — niveau 2

Fin de semaine : 1,40 \$/heure — entre samedi 17 h et dimanche 19 h

N. B. — Pour avoir droit à cette prime, la totalité des heures travaillées par le salarié doit se situer à l'intérieur de la plage horaire indiquée.

Disponibilité N : 22 \$/sem. — salarié de l'entretien qui doit assurer le dépannage d'urgence sur appel entre le samedi 17 h et le dimanche 5 h

• Allocations

Souliers de sécurité et vêtements de travail : (175 \$) 200 \$ /année

• Jours fériés payés

12 jours/année
9 jours/année — horaire de 12 heures

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
2 ans	2 sem.	5 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	7 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	9 % ou taux normal
16 ans	4 sem. + 2 jours	10 % ou taux normal
20 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse.

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 peut utiliser ses congés de maladie accumulés pour une telle absence.

2. Congé de naissance

2 jours payés à être pris au plus tard 1 mois après la naissance.

3. Congé d'adoption

2 jours payés à être pris au plus tard 1 mois après la naissance.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée à 42 % par l'employeur jusqu'à un maximum de 15 \$/semaine pour la protection individuelle, 20 \$/semaine pour la protection monoparentale et 25 \$/semaine pour la protection familiale. Le salarié paie entièrement la prime de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance salaire de longue durée.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à (3,5) 3 heures de congé de maladie/mois. Pour avoir droit à ces congés, le salarié doit avoir travaillé au moins 75 % de ses heures durant ce mois.

Au 1^{er} avril de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié jusqu'à un maximum de (42) 36 heures, et ce, au taux horaire normal.

2. Régime de retraite

Le salarié a droit au régime de retraite de Transcontinental, et ce, selon les modalités prévues.

6

La Tribune, une division de 3834310 Canada inc. (Sherbrooke)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (175) 142
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 75; hommes: 67
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** journalistes et emplois connexes

- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009

- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014

- **Date de signature:** 16 mai 2011

- **Durée de la semaine normale de travail** (6,5) 7 heures/jour, (32,5) 35 heures/sem.

Fin de semaine

4 jours/sem., (32,5) 35 heures/sem.

Équipe à heures libres

(32,5) 35 heures/sem.

• Salaires

1. Commis

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
Début	/sem. 588,06 \$ (576,53 \$)	/sem. 599,82 \$	/sem. 611,82 \$
Après 5 ans	710,78 \$ (696,84 \$)	725,00 \$	739,50 \$

1^{er} janv. 2014

/sem.
624,06 \$
754,29 \$

2. Journaliste, 34 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
Début	/sem. 556,41 \$ (545,50 \$)	/sem. 567,54 \$	/sem. 578,89 \$
Après 7 ans	1 121,17 \$ (1 099,18 \$)	1 143,59 \$	1 166,46 \$

1^{er} janv. 2014

/sem.
590,47 \$
1 189,79 \$

N. B. — Il existe des salariés payés à commission.

Le salarié à temps partiel a une prime spéciale de 3 % intégrée au salaire qui remplace et englobe tous les avantages sociaux sans exception, tels que, et sans les limiter, les congés spéciaux, les bénéfiques d'assurance et de rentes, sauf s'il y a droit, les congés prolongés et les 2 congés flottants.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 16 mai 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2010 au 16 mai 2011. La rétroactivité est payée dans les 21 jours qui suivent le 16 mai 2011.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$. Le montant est versé dans les 21 jours qui suivent le 16 mai 2011. Le salarié à temps partiel a droit au montant au prorata des heures normales travaillées au cours de l'année 2010, jusqu'à un maximum de 1 000 \$.

• Primes

Chevauchement ou nuit:

5 % du salaire normal — salarié du service de la production
5 % du taux horaire normal — salarié à temps partiel
préposé à l'encartage sur l'équipe de nuit

Samedi ou dimanche: (18,20 \$) 18,55 \$/jour — journaliste
qui travaille selon un régime d'heures libres

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

18,90 \$/heure 19,25 \$/heure 19,60 \$/heure

Dimanche ou vendredi: (18,20 \$) 18,55 \$/jour — journaliste
de l'équipe d'édition et pupitre

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

18,90 \$/heure 19,25 \$/heure 19,60 \$/heure

Photographie:

(6 \$) 20 \$/photo publiée dans La Tribune

10 \$/photo publiée dans La Nouvelle **N**

5 \$/photo publiée exclusivement sur Cyberpresse **N**

Adjoint au chef des nouvelles: (195,17 \$) 199,07 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

203,05 \$/sem. 207,11 \$/sem. 211,26 \$/sem.

Chef de pupitre: (130,11 \$) 132,71 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

135,36 \$/sem. 138,07 \$/sem. 140,83 \$/sem.

Adjoint au chef de pupitre: (104,08 \$) 106,17 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

108,29 \$/sem. 110,46 \$/sem. 112,66 \$/sem.

Journaliste de l'équipe d'édition: (52,06 \$) 53,10 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

54,16 \$/sem. 55,24 \$/sem. 56,35 \$/sem.

**Chef des pages sportives, columnist et chef des pages
culturelles:** (117,10 \$) 119,44 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

121,83 \$/sem. 124,27 \$/sem. 126,75 \$/sem.

Adjoint au chef de pages sportives: (71,57 \$) 73 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

74,46 \$/sem. 75,95 \$/sem. 77,46 \$/sem.

Disponibilité: (97,60 \$) 99,55 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

101,54 \$/sem. 103,57 \$/sem. 105,65 \$/sem.

Adjoint au rédacteur en chef La Nouvelle: (112,78 \$)
119,44 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

121,83 \$/sem. 124,27 \$/sem. 126,75 \$/sem.

Chef d'équipe: (114,32 \$) 116,61 \$/sem. — département
de la composition

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

118,94 \$/sem. 121,32 \$/sem. 123,74 \$/sem.

(123,63 \$) 126,11 \$/sem. — département des presses

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

128,63 \$/sem. 131,20 \$/sem. 133,83 \$/sem.

(74,30 \$) 75,78 \$/sem. — département de l'expédition

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

77,30 \$/sem. 78 85 \$/sem. 80,42 \$/sem.

Montage de paquets sur la grande ligne: 10 \$/quart de
travail — salarié à temps partiel du département de l'expédi-
tion affecté à l'encartage

Classification supérieure: 3 \$/demi-journée complète de
remplacement — salarié qui remplace temporairement, dans
une classification supérieure, un salarié absent

• Allocations

Tabliers: fournis au besoin par l'employeur — salarié à
temps partiel préposé à l'encartage

Bottines ou chaussures de sécurité:

2 paires/année — salarié du département des presses

2 paires/année maximum — salarié du service de l'expédition
qui en fait la demande

Uniformes, chemises, pantalons et gants: fournis et
remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités pré-
vues — département des presses et de l'expédition

L'entretien et le nettoyage sont aux frais de l'employeur, à
l'exception des uniformes des employés du département de
l'expédition.

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

Examen ophtalmologique: 1 examen/2 ans, maximum de
45 \$ — sur présentation de pièces justificatives, salarié qui
utilise de façon régulière dans son travail une console d'affi-
chage visuel VDT ou appareil similaire

N. B. — Si, à la suite de l'examen, des prothèses sont pres-
crites en raison de dommages causés par l'utilisation d'une
console d'affichage visuel VDT ou appareil similaire, l'em-
ployeur paye le coût raisonnablement encouru desdites
prothèses, mais uniquement à titre supplétif à la Loi des
accidents du travail ou autre.

Frais de documentation, de formation et frais divers:
(52,11 \$) 53,15 \$/sem.

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

54,21 \$/sem. 55,30 \$/sem. 56,41 \$/sem.

• Jours fériés payés

7 jours/année — salarié permanent

11 jours/année — vendeur à commissions, salarié permanent
qui travaille dans l'équipe à heures libres ou dont le quart de
travail débute entre 7 h et 17 h

• Congés mobiles

7 jours/année — salarié permanent

3 jours/année — vendeur à commissions, salarié permanent
qui travaille dans l'équipe à heures libres ou dont le quart de
travail débute entre 7 h et 17 h

• Congés personnels

5 jours/année — journaliste permanent qui a 1 an de service
continu au début de l'année de convention

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
3 ans	3 sem.	Taux normal
5 ans	4 sem.	Taux normal
13 ans	5 sem.	Taux normal
21 ans	6 sem.	Taux normal

N. B. — Le salarié à temps partiel a droit à 2 % du salaire gagné pendant l'année de référence, et ce, pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Dans le cas d'un avortement naturel ou provoqué légalement avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité qui n'excède pas 3 semaines.

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

La salariée peut bénéficier d'une extension du congé de maternité d'au plus 6 semaines si, comme l'atteste un certificat médical, son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

La salariée qui a plus d'un an d'ancienneté au moment de son départ en congé de maternité et qui reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale — RQAP, a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation du RQAP qu'elle reçoit, jusqu'à concurrence de la 20^e semaine de congé de maternité.

2. Congé de naissance

2 jours payés.

3. Congé d'adoption

2 jours payés.

4. Congé parental

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

La salariée ou le salarié qui a un an et plus d'ancienneté au moment de son départ en congé parental sans solde d'adoption et qui reçoit des prestations du RQAP a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation du RQAP qu'elle ou il reçoit, jusqu'à concurrence de la 10^e semaine de congé parental sans solde d'adoption.

• 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 salaire

Lorsqu'une absence pour maladie dépasse 3 jours ouvrables consécutifs, l'employeur verse au salarié permanent l'équivalent de 3 jours d'assurance salaire.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

À compter du 1^{er} janvier 2011, un régime de retraite à cotisations déterminées est instauré. L'employeur et le salarié y contribuent selon le tableau suivant :

Ancienneté	Cotisation du salarié		Cotisation de l'employeur
	MINIMUM	MAXIMUM	MAXIMUM
0 à 5 ans	3,0 %	3,0 %	3,0 %
5 à 10 ans	3,0 %	4,5 %	4,5 %
10 à 20 ans	3,0 %	6,0 %	6,0 %
20 ans et plus	3,0 %	7,5 %	7,5 %

7

Produits de Bâtiment Gentek Itée

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 — première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 99
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 6 ; hommes : 93
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 15 novembre 2013
- **Échéance de la convention précédente :** 15 novembre 2010
- **Date de signature :** 4 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Groupe 1 : manœuvre générale et emballeur

16 nov. 2010	16 nov. 2011	16 nov. 2012
/heure 17,75 \$ (17,40 \$)	/heure 18,10 \$	/heure 18,47 \$
 2. Groupe 4 : opérateur machine à soffite, opérateur machine à revêtement et autres fonctions, 25 salariés

16 nov. 2010	16 nov. 2011	16 nov. 2012
/heure 19,85 \$ (19,46 \$)	/heure 20,25 \$	/heure 20,65 \$

3. Groupe A6: technicien instrumentation et contrôle

16 nov. 2010 16 nov. 2011 16 nov. 2012

/heure	/heure	/heure
25,86 \$	26,37 \$	26,90 \$
(25,10 \$)		

N. B. — Sauf pour le salarié de métier, le nouveau salarié reçoit 15 % de moins que le taux normal prévu à sa classification et 10 % de moins après 60 jours. Après 1 an, il reçoit le plein taux.

Le nouveau salarié de métier reçoit 10 % de moins que le taux normal prévu à sa classification. Après 60 jours, il reçoit le plein taux.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi au 4 avril 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 16 novembre 2010 au 4 avril 2011.

Augmentation générale

16 nov. 2010 16 nov. 2011 16 nov. 2012

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

GRUPE A6: TECHNICIEN INSTRUMENTATION ET CONTRÔLE
GRUPE A5: ÉLECTRICIEN A2
GRUPE A2: OUVRIER

16 nov. 2010

3 %

• Primes

Soir: 0,72 \$/heure travaillée — salarié dont l'horaire commence après 12 h

Nuit: 1,35 \$/heure travaillée — salarié dont l'horaire commence après 22 h 30

Chef d'équipe **[N]:** 0,25 \$/heure

Transfert temporaire: 1 \$/heure — sauf pour les transferts volontaires, pour le salarié classifié dans le groupe 1 et pour le salarié en rotation

• Allocations

Souliers ou bottes de sécurité: maximum de 100 \$/année pour la première paire et maximum de 50 \$/année pour une deuxième paire, si besoin

N. B. — L'employeur rembourse complètement la TPS et la TVQ si la facture est émise au nom de Gentek.

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

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

Habits de travail: 11 habits/année — salarié des corps de métier

Outils personnels: 250 \$/année pour remplacer les outils brisés, usés ou pour l'achat d'outils supplémentaires — salarié des corps de métier

• Jours fériés payés

7 jours/année plus des jours supplémentaires, au besoin, pour permettre la fermeture complète de l'usine entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement

• 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	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

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

3. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: entièrement payée par l'employeur pour le salarié qui a terminé 1 mois de service continu

1. Assurance vie

Indemnité:
— salarié: 40 000 \$
— conjoint: 10 000 \$
— enfant: 5 000 \$
— retraité: 5 000 \$
— mort accidentelle: 75 000 \$

2. Congés de maladie ou pour motifs personnels

Le salarié qui a 2 ans de service continu a droit à une indemnité hebdomadaire en raison de maladie. L'employeur lui verse alors 60 % de son salaire normal pour combler le délai de carence prévu à l'assurance salaire, c'est-à-dire 5 jours de congé de maladie.

De plus, le salarié qui a 2 ans de service continu a droit à 3 jours de congé pour motifs personnels/année. Les jours non utilisés sont payés au salarié à la fin de l'année contractuelle.

Le salarié qui a 2 ans et plus de service continu a droit à 1 jour boni de congé personnel pour chaque période sans absence dont la durée varie en fonction de son ancienneté, et ce, selon le tableau suivant:

Ancienneté	Période sans absence qui donne droit à 1 jour boni
2 à 4 ans	6 mois
5 à 9 ans	4 mois
10 ans et plus	3 mois

Les jours bonis non utilisés sont payés au salarié à la fin de chaque année contractuelle.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 75 % du salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à un maximum de 750 \$/semaine, le tout pour une période maximale de 26 semaines

Début: 1^{er} jour, accident, hospitalisation; 5^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Le régime actuel est maintenu en vigueur.

Début: après les prestations de l'assurance salaire de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 100 % des frais chambre semi-privée; remboursement à 100 % des médicaments remboursables; remboursement à 100 % des dépenses admissibles avec services tels que ambulance, services médicaux et médicaments, frais dentaires en cas d'accident, assurance voyage, services paramédicaux avec un maximum de 600 \$/année et une limite de 40 \$/visite et soins de la vue après une franchise de 25 \$ ou de 50 \$/année

5. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement à 100 % des services de base, remboursement à 50 % des services de restauration majeure avec un maximum annuel de 1 200 \$/personne et une franchise de 50 \$

6. Régime de retraite

L'employeur s'engage à établir et à financer un régime de retraite pour le salarié qui a 1 an de service continu. L'employeur paie la prime requise pour verser une rente au salarié qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans.

Cette rente est de 36,50 \$/mois, 37,25 \$/mois à compter du 16 novembre 2012, multiplié par le nombre d'années de service du salarié depuis son embauche jusqu'à la retraite, sans tenir compte de la rente de retraite accumulée sous le régime précédent pour les années de participation antérieures au 15 juillet 1980.

Le salarié qui le désire peut prendre sa retraite à l'âge de 62 ans, et ce, sans pénalité.

N. B. — Le salarié qui prend sa retraite avant le 15 novembre 2012 a droit à un montant forfaitaire de 3 500 \$, payable au moment de la retraite. Cette entente de montant forfaitaire prend fin le 15 novembre 2012.

- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 26 février 2011
- **Échéance de la présente convention:** 26 février 2017
- **Date de signature:** 24 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
40 heures/sem., déterminées en fonction des besoins de production

• Salaires

1. Journalier

23 avril 2011	23 avril 2012	23 avril 2013	23 avril 2014	23 avril 2015
/heure 15,33 \$ (14,96 \$)	/heure 15,72 \$	/heure 16,11 \$	/heure 16,51 \$	/heure 16,93 \$

23 avril 2016

/heure
17,43 \$

2. Soudeur, 20 % des salariés

23 avril 2011	23 avril 2012	23 avril 2013	23 avril 2014	23 avril 2015
/heure 17,87 \$ (17,43 \$)	/heure 18,31 \$	/heure 18,77 \$	/heure 19,24 \$	/heure 19,72 \$

23 avril 2016

/heure
20,31 \$

3. Électromécanicien

23 avril 2011	23 avril 2012	23 avril 2013	23 avril 2014	23 avril 2015
/heure 21,01 \$ (20,50 \$)	/heure 21,54 \$	/heure 22,08 \$	/heure 22,63 \$	/heure 23,19 \$

23 avril 2016

/heure
23,89 \$

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

Le nouveau salarié reçoit 90 % du salaire normal prévu à sa fonction, 95 % après 6 mois et le plein taux après 12 mois.

Augmentation générale

23 avril 2011	23 avril 2012	23 avril 2013	23 avril 2014	23 avril 2015
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

23 avril 2016

3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 23 avril 2011 au 24 mai 2011.

• Primes

Soir: (0,55 \$) 0,75 \$/heure

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

(Aide technique R)

(Formateur R)

Chef d'équipe N : 2 \$/heure

8

**Les Industries Granby S.E.C. (Granby)
et
Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** fabrication de produits métalliques – sauf la machinerie et le matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (160) 111
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 5 %; hommes: 95 %

• Allocations

Équipement de sécurité: fourni, entretenu et remplacé au besoin par l'employeur

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

• Jours fériés payés

(12) 13 jours/année – salarié qui a cumulé 60 jours de service continu

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
3 ans	10 jours	5 %
5 ans	15 jours	6 %
11 ans	15 jours	7 %
15 ans	20 jours	8 %
20 ans	25 jours	10 %
25 ans ^N	30 jours	12 %

• Congés mobiles

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à un crédit de 0,33 jour de congé mobile/mois d'ancienneté.

Les crédits de congé mobile non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au salarié à la première paie du mois de janvier.

De plus, le salarié se voit créditer un congé mobile supplémentaire qui sera utilisé pour compenser le manque de travail provoqué par la contrainte thermique. Ce congé n'est pas monnayable à la fin de l'année.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut commencer qu'après la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après.

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

5 semaines continues.

4. Congé d'adoption

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

5. Congé parental

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

Le congé ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, avant la semaine où l'enfant est confié au salarié. Il ne peut pas débuter non plus avant la semaine où le salarié quitte son travail pour aller chercher l'enfant à l'extérieur du Québec.

Le congé parental s'ajoute au congé de maternité de 18 semaines et au congé de paternité de 5 semaines.

Ce congé peut donc se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: l'employeur paie jusqu'à un maximum de 50 % de la prime, et ce, basée sur une moyenne annuelle.

9

Excelitas Canada inc. (Vaudreuil-Dorion)
et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 503 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (70) 85
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 52; hommes: 33
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 29 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 29 mars 2013
- **Date de signature:** 16 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Fin de semaine ^N
32 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier et apprenti ^N

	28 mars 2010	27 mars 2011	25 mars 2012
Début	/heure 16,00 \$	/heure 16,40 \$	/heure 16,81 \$
Après 24 mois	18,00 \$	18,45 \$	18,91 \$

2. Monteur et opérateur, 39 salariés

	28 mars 2010	27 mars 2011	25 mars 2012
Début	/heure 18,01 \$ (17,61 \$)	/heure 18,46 \$	/heure 18,92 \$
Après 24 mois	20,92 \$ (20,01 \$)		

3. Chef machiniste, électricien et chef mécanicien de machines fixes

	28 mars 2010	27 mars 2011	25 mars 2012
Début	/heure 27,99 \$ (27,44 \$)	/heure 28,69 \$	/heure 29,41 \$
Après 24 mois	31,02 \$ (30,41 \$)	31,80 \$	32,59 \$

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

Il existe un système de boni qui peut atteindre 2,5 % du salaire de base annualisé du salarié.

Augmentation générale

28 mars 2010	27 mars 2011	25 mars 2012
2 %	2,5 %	2,5 %

• Primes

2^e quart: (0,85 \$/heure) 4,2 % du taux horaire — de 16 h à 0 h 30 du lundi au vendredi inclusivement

3^e quart: (1,10 \$/heure) 5,5 % du taux horaire — de 23 h à 7 h 30 du lundi au vendredi inclusivement

4^e quart [N]: 32 heures payées pour 37 heures

5^e quart [N]: 32 heures payées pour 40 heures

Chef de groupe: (10 %) 12,15 % de plus que le plus haut taux de salaire des salariés qu'il a sous sa supervision

Formation: 0,50 \$/heure

(Compétence [R])

• Allocations

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

QUART DE SEMAINE

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

QUART DE FIN DE SEMAINE [N]

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	64 heures	4,0 %
3 ans	96 heures	6,0 %
9 ans	128 heures	8,0 %
11 ans	136 heures	8,1 %
13 ans	140 heures	8,5 %
15 ans	148 heures	8,8 %
17 ans	152 heures	9,2 %
19 ans	160 heures	10,0 %
21 ans	168 heures	10,1 %
23 ans	172 heures	10,4 %
25 ans	180 heures	10,8 %
27 ans	184 heures	11,2 %
29 ans	192 heures	12,0 %

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 80 % par l'employeur pour les soins dentaires et médicaux, payée entièrement par l'employeur pour l'assurance vie et l'assurance salaire de courte durée et payée entièrement par le salarié pour l'assurance salaire de longue durée

N. B. — L'employeur paye les frais du régime de soins dentaires pour le salarié permanent qui a 1 an et plus de service.

1. Congés de maladie

Chaque année, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à des congés de maladie selon le tableau suivant :

QUART DE SEMAINE

Service	Congés de maladie
Moins de 1 an	32 heures
1 an	64 heures
2 ans	72 heures
3 ans	80 heures
4 ans	96 heures
5 ans	104 heures
6 ans	112 heures

QUART DE FIN DE SEMAINE [N]

Service	Congés de maladie
Moins de 1 an	26 heures
1 an	52 heures
2 ans	58 heures
3 ans	64 heures
4 ans	76 heures
5 ans	84 heures
6 ans	90 heures

Le salarié a droit à une indemnité de congé de maladie à compter du 1^{er} jour pour toute absence causée par la maladie, un accident ou une hospitalisation.

10

Le Réseau de transport de Longueuil et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (544) 650
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes : 134; hommes : 516
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** chauffeur
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 19 mai 2011

- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., maximum de 7,5 heures/jour* dans une période de 12 heures 45 minutes du lundi au vendredi et de 9 heures 30 minutes les samedis et dimanches ainsi que les jours fériés payés, sauf le lundi de Pâques, le Vendredi saint et l'Action de grâce

* Payées pour 8 heures/jour.

- **Salaires**

1. Chauffeurs, 650 salariés

2 janv. 2012 **7 janv. 2013** **6 janv. 2014** **5 janv. 2015**

/heure 25,05 \$ (24,44 \$)	/heure 25,68 \$	/heure 26,32 \$	/heure 26,98 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

4 janv. 2016

/heure 28,56 \$

N. B. — Le nouveau salarié dont la prestation de travail débute sur le réseau, excluant toute période de formation, est rémunéré pour une première période de 3 120 heures payées par l'employeur au taux de 75 % du salaire horaire de base du salarié permanent. De plus, pour une seconde période de 3 120 heures payées par l'employeur, sa rémunération est portée à 85 % du salaire horaire de base du salarié permanent.

Augmentation générale

2 janv. 2012 **7 janv. 2013** **6 janv. 2014** **5 janv. 2015**

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

4 janv. 2016

2,5 %

N. B. — Le 4 janvier 2016, les taux de base en vigueur à cette date avant l'intégration de l'augmentation prévue sont majorés de 3,25 % à titre d'intégration des augmentations de 2010 et 2011.

Montant forfaitaire

Pour les années 2010 et 2011, le salarié en emploi le 19 mai 2011 reçoit un montant forfaitaire sans intégration de 5 % du salaire de base qui est applicable. Le montant est versé au plus tard 30 jours après le 19 mai 2011. Ce montant forfaitaire tient lieu de rétroactivité pour les années 2010 et 2011.

De plus, les 7 janvier 2013, 6 janvier 2014, 5 janvier 2015 et 4 janvier 2016, le salarié permanent recevra une allocation forfaitaire sans intégration de 1 % du salaire de base en vigueur qui est applicable à cette date.

- **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Montréal, 1986 = 100

Indice de base: 2012 — décembre 2011
2013 — décembre 2012
2014 — décembre 2013
2015 — décembre 2014

Mode de calcul

2012

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2012 par rapport à celui de décembre 2011 excède 3,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2013

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2013 par rapport à celui de décembre 2012 excède 4,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2014 et 2015

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

2016

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2016 par rapport à celui de décembre 2015 excède 7,75 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

Mode de paiement

Le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 2 janvier 2012, 7 janvier 2013, 6 janvier 2014, 5 janvier 2015 et 4 janvier 2016 respectivement.

- **Primes**

Soir: 0,58 \$/heure — après 18 h, après 16 h à compter du 2 janvier 2012

Cette prime est majorée de 2,5 % les 2 janvier 2012, 7 janvier 2013, 6 janvier 2014, 5 janvier 2015 et 4 janvier 2016 respectivement.

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

N. B. — À compter du 22 août 2011, la prime s'applique également au samedi.

Transport de colis: 0,40 \$/colis, maximum de 10 colis sans excéder 80 livres/colis, entre 16 h et 19 h du lundi au vendredi

Amplitude

15 % du taux horaire de base — de 9 h 1 à 10 h
50 % du taux horaire de base — de 10 h 1 à 12 h pour la période de temps excédant 10 heures, jusqu'à la fin de l'assignation normale

50 % supplémentaire du taux horaire de base — de 12 h 1 à 12 h 30

15 % supplémentaire du taux horaire de base — de 12 h 31 à 12 h 45, jusqu'à la fin de l'assignation normale

Déplacement: 50 % du taux horaire de base/jour lorsque le déplacement excède 7 heures 30 minutes de temps travaillé/jour, en plus et indépendamment de la garantie minimale de 8 heures

Chauffeur compagnon: 0,50 \$/heure travaillée — lorsque, pendant son assignation normale, le chauffeur a un aspirant chauffeur ou un chauffeur en retour progressif

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

Congés supplémentaires

Le salarié qui a complété 25 ans de service au 31 décembre de l'année en cours a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances payées.

Le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté a droit à un congé supplémentaire, sans solde, d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à 3 semaines.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. Le congé ne peut cependant débuter plus tôt que la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard la 18^e semaine après.

Pour chacune des 18 premières semaines de congé pendant lesquelles la salariée reçoit des prestations de maternité ou parentales du Régime québécois d'assurance parental – RQAP, l'employeur verse à la salariée une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit.

Le total des prestations du RQAP, des indemnités mentionnées ci-dessus et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devrait, en aucun cas, dépasser 95 % de son salaire hebdomadaire brut habituel.

Lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité qui n'excède pas 3 semaines. Elle doit présenter un certificat médical et reçoit alors une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement ou lorsque la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité de 18 semaines après la date de l'accouchement. Elle doit présenter un certificat médical et reçoit alors une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit, et ce, pour une durée de 5 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

3. Congé de paternité

5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

5. Congé parental

Chaque parent d'un nouveau-né ou d'enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans solde de 52 semaines.

La mère d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté peut prolonger le congé parental par un congé sans solde qui peut aller jusqu'à 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, un régime de soins dentaires et un régime de soins oculaires.

Prime : le salarié verse 17,62 \$/sem./protection individuelle et 29,37 \$/sem./protection familiale pour payer prioritairement 100 % du coût de la prime d'assurance salaire de longue durée. L'employeur et le salarié paient respectivement 50 % du coût du régime de soins dentaires et du régime de soins oculaires.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 40 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— retraité :

65 ans : 20 000 \$

66 ans : 16 000 \$

67 ans : 12 000 \$

68 ans : 9 600 \$

69 ans et plus : 7 500 \$*

* Le coût de cette couverture, jusqu'au décès, est payé par l'employeur jusqu'à concurrence de 4 000\$/année pour l'ensemble des salariés retraités. Le paiement du solde est réparti entre tous les salariés permanents à l'emploi.

2. Congés de maladie ou personnels

Au 1^{er} novembre de chaque année, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de 12 jours, dont 3 peuvent être pris à titre de congés personnels. Ces jours sont utilisés pour couvrir les (2^e et 3^e journées d'absence pour cause de maladie, la 1^{re} journée étant non rémunérée) 1^{re}, 2^e et 3^e journées d'absence pour cause de maladie.

Le solde des jours non utilisés est payé le ou vers le 1^{er} décembre de chaque année, déduction faite en cours d'année de 1 jour/mois de service non complété.

N. B. — Pour la durée de la convention collective, un congé d'assiduité permet au salarié d'utiliser son crédit de maladie et une banque de temps afin de bénéficier de 1 ou 2 semaines de congés supplémentaires/année, si 3 occurrences d'absence ou moins.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

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

LONGUE DURÉE

Prestation : (50 %) 65 % du salaire normal indexé selon les augmentations de salaire prévues, pour une durée maximale de 52 semaines ou jusqu'à l'âge de la retraite, si nécessaire

Début : après les prestations de courte durée

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 8,6 % du salaire du salarié et le salarié paie 7 % de son salaire, le tout tel que prévu au texte du régime de retraite.

Le 2 janvier 2012, l'employeur verse un paiement unique dans un fonds du régime de retraite par une somme forfaitaire égale à 3 % du salaire de base des salariés permanents. Ce fonds servira exclusivement à permettre l'indexation des rentes de retraite à l'IPC.

BMR-Matco (Saint-Léonard)
et
Teamsters Québec, section locale 1999 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (84) 80
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 18; hommes: 62
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 30 novembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 novembre 2014
- **Date de signature:** 6 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Tous les salariés

	1 ^{er} déc. 2010	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
Min.	/heure 9,50 \$ (9,50 \$)	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
Max.	16,43 \$ (16,07 \$)	16,80 \$	17,18 \$	17,56 \$

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

Augmentation générale*

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


*Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 6 mai 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 30 novembre 2010 au 6 mai 2011.

• **Primes**

Caissière responsable: (0,25 \$) 0,50 \$/heure salariée qui assume régulièrement à l'intérieur de sa semaine de travail la responsabilité de l'ensemble des caisses

Camionneur Girafe : 1,50 \$ pour le salarié attitré à cette fonction, le taux maximum de l'échelle est majoré

• **Allocations**

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

Bottes de sécurité: 125 \$/année
 – salarié régulier et à temps partiel du service extérieur

1^{er} nov. 2012

135 \$/année

N. B. – Le salarié de l'intérieur pour lequel le port de bottes de sécurité est nécessaire a également droit à cette allocation.

Manteau d'hiver: 135 \$/année homme de cour et homme d'entrepôt réguliers et à temps partiel qui travaillent à l'extérieur et qui ont complété leur période d'essai

• **Jours fériés payés**

11 jours/année salarié régulier

8 jours/année salarié à temps partiel et salarié occasionnel

• **Congés mobiles**

2 jours/année salarié régulier

• **Congés annuels payés**

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

Congés supplémentaires

Le salarié régulier qui a au moins 1 an de service continu au 1^{er} mai de chaque année a droit à 1 semaine supplémentaire de congé et à une paie supplémentaire égale à 2 % s'il accepte de prendre la totalité des congés auxquels il a droit dans la période comprise entre le 1^{er} décembre et le 15 mars.

• **Droits parentaux**

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

1. Congé de naissance

5 jours, dont 3 sont payés.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et disponible pour le salarié à temps plein et pour le salarié à temps partiel qui a plus de 2 080 heures d'ancienneté à son crédit.

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

1. Assurance vie

Indemnité: le régime prévoit une double indemnité en cas de mort accidentelle

2. Congés de maladie

Le salarié régulier qui a complété 1 an de service au 31 octobre de chaque année a droit à 6 jours de congé de maladie.

Le salarié à temps partiel qui a acquis 2 080 heures d'ancienneté au 31 octobre de chaque année a droit à 2 jours de congé de maladie.

Au 31 octobre de chaque année, les jours acquis et non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 15 novembre de cette même année.

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments après une franchise de 25 \$/année/protection individuelle et de 50 \$/année/protection familiale. Inclusion de bénéfices pour la clinique d'un jour.

4. Assurance salaire

Prestation : 66,67 % du salaire normal jusqu'au maximum conforme admissible en vertu de la Loi de l'assurance emploi, et ce, pour une durée maximale de 17 semaines.

Début : 1^{er} jour, accident; 7^e jour, maladie

5. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires.

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à 2 % du salaire du salarié régulier qui a plus de 2 ans de service continu. La participation du salarié est, à son choix, égale ou supérieure à celle de l'employeur.

12

Le Gouvernement du Québec et Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc., unité fonctionnaires

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 34 013
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 24 335; hommes : 9 678
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** soutien administratif et technique
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2010
N. B. – Conditions de travail telles que déterminées par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, sanctionnée le 16 décembre 2005 et pour l'entente conclue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique et paraphée le 13 décembre 2005.
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2015
- **Date de signature :** 1^{er} mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
7 heures/jour, 35 heures/sem.
Horaire particulier – secteurs nordiques
8 heures/jour, 40 heures/sem.
Autres horaires particuliers
variable selon les occupations

• Salaires

1. Auxiliaire de laboratoire photographique

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Min.	/année 26 500 \$ (26 372 \$)	/année 26 701 \$	/année 26 974 \$	/année 27 449 \$
Max.	29 148 \$ (29 002 \$)	29 367 \$	29 659 \$	30 170 \$

1^{er} avril 2014

/année
27 997 \$
30 773 \$

2. Agent de bureau, 5 193 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Min.	/année 30 700 \$ (30 554 \$)	/année 30 938 \$	/année 31 248 \$	/année 31 796 \$
Max.	37 622 \$ (37 439 \$)	37 896 \$	38 279 \$	38 955 \$

1^{er} avril 2014

/année
32 435 \$
39 740 \$

3. Capitaine d'avions d'affaires classe 5

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Min.	/année 76 157 \$ (75 773 \$)	/année 76 723 \$	/année 77 490 \$	/année 78 841 \$
Max.	89 014 \$ (88 576 \$)	89 690 \$	90 584 \$	92 173 \$

1^{er} avril 2014

/année
80 412 \$
94 018 \$

Augmentation générale

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

N. B. – Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du produit intérieur brut-PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011 et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi

calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013.

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, c'est-à-dire la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des allocations et des primes pour toutes les heures payées du 1^{er} avril 2010 au 1^{er} mars 2011.

• Primes

Soir

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure	0,67 \$/heure

– salarié dont la moitié et plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire; salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h

Nuit

Années de service	Montant
moins de 5 ans	11 % du traitement horaire
5 ans	12 % du traitement horaire
10 ans	14 % du traitement horaire

– salarié dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h

N. B. – La totalité ou une partie de cette prime peut être convertie en crédits de congé pour le salarié à temps complet dont la totalité de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h pour une période minimale de 3 mois.

Fin de semaine

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
2,72 \$/heure	2,74 \$/heure	2,77 \$/heure	2,82 \$/heure	2,88 \$/heure

– pour chaque heure travaillée au cours d'une 2^e fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci par le salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement les fins de semaine

Chef d'équipe: 5 % du taux de salaire au prorata de la durée de l'occupation affectation minimale de 5 jours ouvrables consécutifs

Remplacement temporaire et désignation provisoire: 5 % du taux de salaire au prorata de la durée de l'occupation affectation minimale de 5 jours ouvrables consécutifs

Travail sur corde

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
41,35 \$/demi-jour	41,66 \$/demi-jour	42,08 \$/demi-jour	42,82 \$/demi-jour	43,68 \$/demi-jour

– salarié requis d'effectuer du travail sur corde au moment de l'inspection d'ouvrages d'art, tels les ponts ou les barrages

Plongée sous-marine

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
81,59 \$/jour	82,20 \$/jour	83,02 \$/jour	84,47 \$/jour	86,16 \$/jour

– salarié requis d'effectuer une plongée sous-marine avec bouteilles d'air comprimé

N. B. – Une somme est ajoutée pour compenser les frais encourus lorsque le ou la sous-ministre ne fournit pas l'équipement:

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
29,37 \$/jour	29,59 \$/jour	29,89 \$/jour	30,41 \$/jour	31,02 \$/jour

• Allocations

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

Uniformes et vêtement spécial: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Outils personnels

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
265 \$/année	267 \$/année	270 \$/année	275 \$/année	281 \$/année

– technicien de l'entretien des aéronefs

Ambiance

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
420 \$/année	423 \$/année	427 \$/année	434 \$/année	443 \$/année

– salarié travaillant dans un établissement de détention et qui est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées

Bureau à domicile

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
45 \$/mois	46 \$/mois	47 \$/mois

– salarié requis de tenir un bureau à la disposition du public dans son domicile

Scie mécanique et débroussailleuse

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
2,07 \$/heure	2,09 \$/heure	2,11 \$/heure	2,15 \$/heure	2,19 \$/heure

Isolément

variable selon les secteurs:

SALARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Min.	7 574 \$	7 631 \$	7 707 \$	7 842 \$	7 999 \$
Max.	18 081 \$	18 217 \$	18 399 \$	18 721 \$	19 095 \$

SALARIÉ SANS PERSONNE À CHARGE

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Min.	5 295 \$	5 335 \$	5 388 \$	5 482 \$	5 592 \$
Max.	10 256 \$	10 333 \$	10 436 \$	10 619 \$	10 831 \$

Rétention: 8 % du traitement salarié dont le port d'attache est situé à Sept-Îles dont Clark City, Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte

Adaptation: le salarié autochtone résidant dans les secteurs IV et V ou dans les localités de Kuujjak, Whapmagoostui, Chisasibi ou Radisson appelé à exercer ses attributions de façon régulière en dehors des secteurs isolés prévus a droit pour une période de 3 ans à l'allocation suivante:

Année	Montant
1 ^{re}	100,00 % de l'allocation annuelle d'isolement*
2 ^e	66,60 % de l'allocation annuelle d'isolement*
3 ^e	33,30 % de l'allocation annuelle d'isolement*

*Pour le secteur où est situé le point de départ.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder 93 % du salaire versé par l'employeur.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RAE

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

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

Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours ouvrables.

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

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

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

La salariée ou le salarié 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, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

SALARIÉ-E ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ-E NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime: payée entièrement par l'employeur pour le salarié à temps plein ou à 75 % et plus du temps plein et qui a cumulé 21 jours ouvrables rémunérés; payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein et qui a cumulé 21 jours ouvrables rémunérés

Indemnité:

— salarié: 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet: 3 200 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation: 40 \$/sem. + 60 % du traitement en excédent mais pas moins de 66,67 % de son traitement pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, une période supplémentaire de 52 semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée

Début: après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime: l'employeur paie le moindre des montants suivants: 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le participant

5. Régime de retraite

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

13

Le Gouvernement du Québec et Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc., unité ouvriers

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 2 955
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 385; hommes: 2 570
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** personnel ouvrier ou d'entretien
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
N. B. – Conditions de travail telles que déterminées par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, sanctionnée le 16 décembre 2005 et pour l'entente conclue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique et paraphée le 13 décembre 2005.
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 1^{er} mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-domestique classe 15

1^{er} avril 2010 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
16,08 \$	16,20 \$	16,36 \$	16,65 \$

1^{er} avril 2014

/heure
16,98 \$

2. Construction et entretien de routes et structures, conduite de véhicules et d'équipements mobiles, 1 436 salariés

1^{er} avril 2010 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013

	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$
Max.	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$

1^{er} avril 2014

/heure
17,54 \$
22,77 \$

3. Mécanicien de machines fixes classe 1

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

/heure	/heure	/heure	/heure
24,76 \$	24,95 \$	25,20 \$	25,64 \$

1^{er} avril 2014

/heure
26,15 \$

Augmentation générale

1^{er} avril 2010 **1^{er} avril 2011** **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2013** **1^{er} avril 2014**

0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %
-------	--------	-----	--------	-----

N. B. – Le pourcentage d’augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du produit intérieur brut-PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011, et les prévisions de croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années.

Le pourcentage d’augmentation du 1^{er} avril 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012, et les prévisions de croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012.

Le pourcentage d’augmentation du 1^{er} avril 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013, et les prévisions de croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013.

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d’un pourcentage égal à l’écart entre la variation cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles de l’indice des prix à la consommation pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, c’est-à-dire la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des allocations et des primes pour toutes les heures payées du 1^{er} avril 2010 au 1^{er} mars 2011.

• Primes

Soir

1^{er} avril 2010 **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2013** **1^{er} avril 2014**

0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure	0,67 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

– salarié dont la moitié et plus de l’horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire; salarié dont moins de la moitié de l’horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h

Nuit

Années de service	Montant
moins de 5 ans	11 % du traitement horaire
5 ans	12 % du traitement horaire
10 ans	14 % du traitement horaire

– salarié dont la totalité ou une partie de l’horaire normal est compris entre 0 h et 7 h

N. B. La totalité ou une partie de cette prime peut être convertie en crédits de congé pour le salarié à temps complet dont la totalité de l’horaire normal est compris entre 0 h et 7 h pour une période minimale de 3 mois.

Fin de semaine

1^{er} avril 2010 **1^{er} avril 2011** **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2013** **1^{er} avril 2014**

2,72 \$/heure	2,74 \$/heure	2,77 \$/heure	2,82 \$/heure	2,88 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

– pour chaque heure travaillée au cours d’une 2^e fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci par le salarié dont le régime d’heures de travail comporte de travailler régulièrement les fins de semaine

Remplacement temporaire et désignation provisoire: 5 % du taux de salaire au prorata de la durée de l’occupation affectation minimale de 5 jours ouvrables consécutifs

Travail sur corde

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
41,35 \$/demi-jour	41,66 \$/demi-jour	42,08 \$/demi-jour	42,82 \$/demi-jour	

1^{er} avril 2014

43,68 \$/demi-jour

– salarié requis d’effectuer du travail sur corde au moment de l’inspection d’ouvrages d’art, tels les ponts ou les barrages

Plongée sous-marine

1^{er} avril 2010 **1^{er} avril 2011** **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2013** **1^{er} avril 2014**

81,59 \$/jour	82,20 \$/jour	83,02 \$/jour	84,47 \$/jour	86,16 \$/jour
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

– salarié requis d’effectuer une plongée sous-marine avec bouteilles d’air comprimé

N. B. – Une somme est ajoutée pour compenser les frais encourus lorsque le ou la sous-ministre ne fournit pas l’équipement:

1^{er} avril 2010 **1^{er} avril 2011** **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2013** **1^{er} avril 2014**

29,37 \$/jour	29,59 \$/jour	29,89 \$/jour	30,41 \$/jour	31,02 \$/jour
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

• Allocations

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

Uniformes et vêtement spécial: fournis, entretenus et remplacés au besoin par l’employeur lorsque c’est requis et selon les modalités prévues

Outils personnels: variable selon la période et la fonction

Ambiance

1^{er} avril 2010 **1^{er} avril 2011** **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2013** **1^{er} avril 2014**

420 \$/année	423 \$/année	427 \$/année	434 \$/année	443 \$/année
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

– salarié travaillant dans un établissement de détention et qui est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées

Bureau à domicile

1^{er} avril 2010 1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

45 \$/mois 46 \$/mois 47 \$/mois

– salarié requis de tenir un bureau à la disposition du public dans son domicile

Scie mécanique et débroussailleuse

1^{er} avril 2010 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

2,07 \$/heure 2,09 \$/heure 2,11 \$/heure 2,15 \$/heure 2,19 \$/heure

Isolement

variable selon les secteurs :

SALARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE

1^{er} avril 2010 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

Min.	7 574 \$	7 631 \$	7 707 \$	7 842 \$	7 999 \$
Max.	18 081 \$	18 217 \$	18 399 \$	18 721 \$	19 095 \$

SALARIÉ SANS PERSONNE À CHARGE

1^{er} avril 2010 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

Min.	5 295 \$	5 335 \$	5 388 \$	5 482 \$	5 592 \$
Max.	10 256 \$	10 333 \$	10 436 \$	10 619 \$	10 831 \$

Rétention : 8 % du traitement salarié dont le port d'attache est situé à Sept-Îles dont Clark City, Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte

Adaptation : le salarié autochtone résidant dans les secteurs IV et V ou dans les localités de Kuujjak, Whapmagoostui, Chisasibi ou Radisson appelé à exercer ses attributions de façon régulière en dehors des secteurs isolés prévus a droit pour une période de 3 ans à l'allocation suivante :

Année	Montant
1 ^e	100,00 % de l'allocation annuelle d'isolement*
2 ^e	66,60 % de l'allocation annuelle d'isolement*
3 ^e	33,30 % de l'allocation annuelle d'isolement*

*Pour le secteur où est situé le point de départ.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de

travail, la salariée a droit à un congé spécial. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder 93 % du salaire versé par l'employeur.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RAE

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

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

Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours ouvrables.

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

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

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

La salariée ou le salarié 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, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

SALARIÉ-E ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ-E NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par l'employeur pour le salarié à temps plein ou à 75 % et plus du temps plein et qui a cumulé 21 jours ouvrables rémunérés; payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein et qui a cumulé 21 jours ouvrables rémunérés

Indemnité :

— salarié : 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet :

3 200 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du traitement en excédent mais pas moins de 66,67 % de son traitement pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, une période supplémentaire de 52 semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie le moindre des montants suivants : 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le participant

5. Régime de retraite

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

14

**Le Gouvernement du Québec
et**

**Le Syndicat des professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (13 096) 19 078
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 9 991; hommes : 9 087
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2010
N. B. – Conditions de travail telles que déterminées par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, sanctionnée le 16 décembre 2005 et pour l'entente conclue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique et paraphée le 13 décembre 2005.
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2015
- **Date de signature :** 1^{er} mars 2011

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

7 heures/jour, 35 heures/sem.

Secteurs nordiques

8 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Agent de la gestion financière, agronome et autres fonctions

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	36 912 \$ (36 728 \$)	37 189 \$	37 561 \$	38 218 \$
Éch. 18	67 964 \$ (67 626 \$)	68 474 \$	69 159 \$	70 369 \$

1^{er} avril 2014

/année
38 982 \$
71 776 \$

2. Agent de recherche et de planification socio-économique, agent de développement industriel et autres fonctions, 5 659 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	37 541 \$ (37 354 \$)	37 823 \$	38 201 \$	38 870 \$
Éch. 18	71 173 \$ (70 819 \$)	71 707 \$	72 424 \$	73 691 \$

1^{er} avril 2014

/année
39 647 \$
75 165 \$

3. Actuaire

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	37 629 \$ (37 442 \$)	37 911 \$	38 290 \$	38 960 \$
Éch. 21	78 676 \$ (78 285 \$)	79 266 \$	80 059 \$	81 460 \$

1^{er} avril 2014

/année
39 739 \$
83 089 \$

N. B. — Les échelons 19 à 21 sont réservés aux actuaire qui ont le titre de fellow.

Augmentation générale

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

1^{er} avril 2014

2 %

N. B. — Le pourcentage d’augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du produit intérieur brut — PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011 et les prévisions de croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d’augmentation du 1^{er} avril 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des

variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012, et les prévisions de croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012.

Le pourcentage d’augmentation du 1^{er} avril 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013, et les prévisions de croissance cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013.

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d’un pourcentage égal à l’écart entre la variation cumulative, c’est-à-dire la somme des variations annuelles de l’indice des prix à la consommation pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, c’est-à-dire la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des allocations et des primes pour toutes les heures payées du 1^{er} avril 2010 au 1^{er} mars 2011. Le montant est versé au plus tard à la 1^{re} paie qui suit le 60^e jour après le 1^{er} mars 2011.

• **Primes**

Désignation : un salarié appelé à remplacer temporairement un administrateur d’État ou un cadre des classes d’emploi 1 à 5, ou à exercer provisoirement les attributions d’un emploi vacant d’un administrateur d’État, ou d’un cadre des classes d’emploi 1 à 5, a droit à une prime de désignation qui est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire à partir des sommes annuelles suivantes :

Date	Montant
À compter du 1 ^{er} avril 2010	4 076 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2011	4 107 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2012	4 148 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2013	4 221 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2014	4 305 \$

Période de protection : 10 % ou 15 % du taux de traitement pendant 90 jours à compter de la date de fin de désignation, ou après que les tâches principales et habituelles cessent d’être reconnues de niveau de complexité supérieure — professionnel désigné à un emploi de complexité supérieure pendant au moins 12 mois consécutifs

N. B. — Dans le cas où le professionnel a été désigné dans un emploi de complexité supérieure pendant au moins 3 années consécutives, la période de versement du montant forfaitaire prévue est portée à 180 jours.

• Allocations

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

Plongée sous-marine:

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

81,59 \$/jour 82,20 \$/jour 83,02 \$/jour 84,47 \$/jour

1^{er} avril 2014

86,16 \$/jour

– salarié requis d’effectuer une plongée sous-marine avec bouteilles d’air comprimé

N. B. – Une somme est ajoutée pour compenser les frais encourus lorsque le sous-ministre ne fournit pas l’équipement :

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

29,37 \$/jour 29,59 \$/jour 29,89 \$/jour 30,41 \$/jour

1^{er} avril 2014

31,02 \$/jour

Isolement:

SALARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE

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

Min. 7 574 \$ 7 631 \$ 7 707 \$ 7 842 \$
Max. 18 081 \$ 18 217 \$ 18 399 \$ 18 721 \$

1^{er} avril 2014

Min. 7 999 \$
Max. 19 095 \$

SALARIÉ SANS PERSONNE À CHARGE

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

Min. 5 295 \$ 5 335 \$ 5 388 \$ 5 482 \$
Max. 10 256 \$ 10 333 \$ 10 436 \$ 10 619 \$

1^{er} avril 2014

Min. 5 592 \$
Max. 10 831 \$

N. B. – Le montant varie selon le secteur visé.

Adaptation: le salarié autochtone qui réside dans les secteurs IV et V ou dans les localités de Kuujjak, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson ou Kuujjuarapik appelé à exercer ses attributions de façon régulière en dehors des secteurs isolés prévus a droit pour une période de 3 ans à l’allocation suivante :

Année	Montant
1 ^e	100,00 % de l’allocation annuelle d’isolement*
2 ^e	66,60 % de l’allocation annuelle d’isolement*
3 ^e	33,30 % de l’allocation annuelle d’isolement*

*Pour le secteur où est situé le point de départ.

Rétention: 8 % du salaire — professionnel dont le port d’attache est situé à Sept-Îles dont Clark City, Port-Cartier, Galix ou Rivière-Pentecôte

Vêtements spéciaux: fournis, entretenus et remplacés par l’employeur lorsque exigé sur les lieux et pour les fins du travail, selon les modalités prévues

Allocation d’ambiance

2 jours/année, soit 1 jour/5 mois travaillés — salarié qui travaille dans un établissement de détention et qui, en raison de la nature de ses attributions, est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées

N. B. – La ou le sous-ministre peut remplacer ces journées par une allocation d’ambiance de 210 \$/jour, 212 \$ à compter du 1^{er} avril 2011, 214 \$ à compter du 1^{er} avril 2012, 217 \$ à compter du 1^{er} avril 2013 et 222 \$ à compter du 1^{er} avril 2014.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée admissible au Régime d’assurance emploi – RAE a droit à un congé de maternité d’une durée de 20 semaines consécutives, qu’elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l’accouchement et qui comprend le jour de l’accouchement.

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

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder 93 % du salaire versé par l'employeur.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RAE

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

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

Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours ouvrables.

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

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

La salariée ou le salarié 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, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

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

SALARIÉ-E ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ-E NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime: payée entièrement par l'employeur pour le salarié à temps plein ou à 75 % et plus du temps plein et qui a accumulé 21 jours ouvrables rémunérés; payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein et qui a accumulé 21 jours ouvrables rémunérés

Indemnité:

— salarié: 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet:

3 200 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation: 40 \$/sem. + 60 % du salaire en excédent mais pas moins de 66,67 % de son salaire pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début: après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime: l'employeur paie le moindre des montants suivants: 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle, 2 fois la cotisation versée par le participant

5. Régime de retraite

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

**Le Gouvernement du Québec
et
Le Syndicat professionnel des médecins du gouver-
nement du Québec**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 141
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 70; hommes: 71
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnels
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
N. B. — Conditions de travail telles que déterminées par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, sanctionnée le 16 décembre 2005 et pour l'entente conclue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique et paraphée le 13 décembre 2005.
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 31 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
7 heures/jour, 35 heures/sem.

Secteurs nordiques

8 heures/jour, 40 heures/sem.

N. B. — Il existe aussi des horaires spéciaux de travail, et ce, selon les modalités prévues.

• **Salaires**

1. Médecin

	1^{er} avril 2010
	/année
Éch. 1	90 659 \$ (89 107 \$)
Éch. 6	105 093 \$ (103 294 \$)

2. Médecin spécialiste

	1^{er} oct. 2010
	/année
Éch. 1	128 500 \$ (122 100 \$)
Éch. 3	137 400 \$ (130 600 \$)

Augmentation générale

À compter du 1^{er} janvier 2010, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, l'échelle de traitement du médecin évaluateur est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux médecins omnipraticiens du réseau de la santé.

À compter du 1^{er} janvier 2010, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, l'échelle de traitement du médecin spécialiste est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux médecins spécialistes du réseau de la santé.

À compter du 1^{er} janvier 2010, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, l'échelle de traitement du médecin est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux médecins évaluateurs de la fonction publique.

À compter du 1^{er} janvier 2010, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, l'échelle de traitement du médecin spécialiste en hygiène publique est ajustée selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux médecins spécialistes du réseau de la santé.

Montant forfaitaire

À compter du 1^{er} janvier 2010, toute somme forfaitaire tenant lieu ou en partie d'augmentation du traitement des médecins salariés du réseau de la santé est applicable au médecin bénéficiant de l'échelle de traitement correspondante, et ce, aux mêmes dates.

• **Primes**

Désignation: salarié appelé à remplacer temporairement un administrateur d'État ou un cadre des classes d'emploi 1 à 5, ou à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'un administrateur d'État, ou d'un cadre des classes d'emploi 1 à 5, a droit à une prime de désignation qui est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire à partir des sommes annuelles suivantes:

Date	Montant
À compter du 1 ^{er} avril 2010	4 076 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2011	4 107 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2012	4 148 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2013	4 221 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2014	4 305 \$

Chef d'équipe: 5 % du taux de traitement — salarié qui exerce de façon principale et habituelle un emploi de chef d'équipe auprès d'une équipe composée d'au moins 4 autres médecins professionnels appartenant à une classe d'emplois du même niveau de mobilité que le salarié

Attraction et rétention: 20 % de son traitement — salarié à temps complet qui exerce les attributions de médecin pathologiste au laboratoire de médecine légale du ministère de la Sécurité publique

• **Allocations**

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

Allocation d'ambiance: 2 jours/année, soit 1 jour/5 mois travaillés — salarié qui travaille dans un établissement de détention et qui, en raison de la nature de ses attributions, est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées

N. B. — Le ou la sous-ministre peut remplacer ces journées par une allocation d'ambiance de 210 \$/jour, 212 \$ à compter du 1^{er} avril 2011, 214 \$ à compter du 1^{er} avril 2012, 217 \$ à compter du 1^{er} avril 2013 et 222 \$ à compter du 1^{er} avril 2014.

Isolement:

SALARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE

	1^{er} avril 2010	1^{er} avril 2011	1^{er} avril 2012	1^{er} avril 2013
Min.	7 574 \$	7 631 \$	7 707 \$	7 842 \$
Max.	18 081 \$	18 217 \$	18 399 \$	18 721 \$
	1^{er} avril 2014			
Min.	7 999 \$			
Max.	19 095 \$			

SALARIÉ SANS PERSONNE À CHARGE

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Min.	5 295 \$	5 335 \$	5 388 \$	5 482 \$
Max.	10 256 \$	10 333 \$	10 436 \$	10 619 \$

	1 ^{er} avril 2014
Min.	5 592 \$
Max.	10 831 \$

N. B. — Le montant varie selon le secteur visé.

Adaptation :

100,00 % de l'allocation annuelle d'isolement — 1^{re} année
66,66 % de l'allocation annuelle d'isolement — 2^e année
33,33 % de l'allocation annuelle d'isolement — 3^e année

— salarié autochtone résidant dans le territoire nordique appelé à exercer de façon régulière ses fonctions en dehors de l'un des secteurs considérés comme isolés

Rétention : 8 % du salaire — salarié dont le port d'attache est situé à Sept-Îles dont Clark City, Port-Cartier ou Rivière-Pentecôte

Vêtements spéciaux : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

Vêtements de travail : fournis et remplacés 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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder 93 % du salaire versé par l'employeur.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RAE

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

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

Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours ouvrables.

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

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

La salariée ou le salarié 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, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

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

SALARIÉ-E ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ-E NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet :

3 200 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du salaire en excédent mais pas moins de 66,67 % de son salaire pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie le moindre des montants suivants : 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le participant

5. Régime de retraite

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

16

Le Musée d'art contemporain de Montréal et Le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (55) 91
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 46; hommes : 45
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique et ouvrier
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2015
- **Date de signature :** 28 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
Personnel administratif et de bureau
7 heures/jour, 35 heures/sem.
Ouvrier
7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

• Salaires

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Auxiliaire de bureau

1^{er} avril 2010 1^{er} avril 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
15,40 \$	15,52 \$	15,67 \$	15,95 \$
(15,33 \$)			

1^{er} avril 2014

/heure
16,27 \$

2. Technicien en information, 19 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	16,79 \$ (16,34 \$)	16,92 \$	17,09 \$	17,39 \$
Éch. 12	24,95 \$ (24,29 \$)	25,14 \$	25,39 \$	25,83 \$

1^{er} avril 2014

/heure
17,73 \$
26,35 \$

3. Technicien en informatique Grade 2 **N**

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	24,16 \$	24,34 \$	24,59 \$	25,02 \$
Éch. 7	29,70 \$	29,92 \$	30,22 \$	30,75 \$

1^{er} avril 2014

/heure
25,52 \$
31,36 \$

OUVRIER

1. Entretien général aide métier du bâtiment, 29 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
	16,99 \$ (16,91 \$)	17,12 \$	17,29 \$	17,60 \$

1^{er} avril 2014

/heure
17,95 \$

2. Menuisier ébéniste

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
	21,56 \$ (21,45 \$)	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$

1^{er} avril 2014

/heure
22,77 \$

Augmentation générale

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

1^{er} avril 2014

2 %

• 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^{er} avril de chaque année, sera déterminée en fonction de la différence entre la croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du produit intérieur brut – PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 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^{er} avril 2012. En 2014, la majoration ne pourra être supérieure à 3,5 % moins les majorations accordées au 1^{er} avril 2012 et au 1^{er} 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^{er} avril 2012, 1^{er} avril 2013, 1^{er} avril 2014 et 1^{er} avril 2015.

• Primes

Soir: (0,64 \$) 0,65 \$/heure — entre 18 h et 0 h

1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
0,66 \$/heure	0,67 \$/heure	0,68 \$/heure

Nuit: entre 0 h et 7 h

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

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

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

Fin de semaine: (2,72 \$) 2,74 \$/heure

1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
2,77 \$/heure	2,82 \$/heure	2,88 \$/heure

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

Chef d'équipe: 5 % du taux de salaire calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs

Remplacement temporaire et désignation à titre provisoire: 5 % du taux de salaire pour la durée de l'occupation, pourvu que ce soit d'une durée d'au moins 5 jours ouvrables

— salarié appelé par l'employeur à occuper soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi régi par la présente convention et rémunéré à un taux supérieur à son emploi habituel

• Allocations

Uniformes et vêtement spécial: fournis, entretenus et remplacés 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

• 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 la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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

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

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

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

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder 93 % du salaire versé par l'employeur.

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

Lorsque les 2 parents sont de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des 2 mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

3. Congé de paternité

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

Lorsque les 2 parents sont de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des 2 mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

4. Congé d'adoption

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

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

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Sur demande écrite, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ou sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables 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, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

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

SALARIÉ-E ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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

SALARIÉ-E NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par l'employeur pour le salarié à temps plein ou à 75 % et plus du temps plein, après 1 mois de service; payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein, après 3 mois de service continu

1. Assurance vie

Indemnité:

6 400 \$ — salarié

3 200 \$ — salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation: 40 \$/sem. + 60 % du salaire en excédent mais pas moins de 66,67 % pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début: après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

Prime: la contribution de l'employeur ne peut excéder le moindre des montants suivants, soit 5 \$/mois/protection familiale et 2 \$/mois/protection individuelle, soit le double de la contribution versée par le salarié participant

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

17

CHSLD Domaine Saint-Dominique S.E.C. (Québec)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (115) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 89 %; hommes: 11 %

- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2012
- **Date de signature:** 3 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Entretien ménager

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Min.	10,88 \$ (10,72 \$)	11,07 \$	11,29 \$
Max.	13,66 \$ (13,46 \$)	13,90 \$	14,18 \$

2. Préposé aux bénéficiaires, 32 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Min.	11,97 \$ (11,79 \$)	12,18 \$	12,42 \$
Max.	14,74 \$ (14,52 \$)	15,00 \$	15,30 \$

3. Infirmière

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	3 avril 2011*	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	18,49 \$ (18,22 \$)	18,82 \$	21,82 \$	22,25 \$
Max.	20,20 \$ (19,90 \$)	20,56 \$	23,56 \$	24,03 \$

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

*Pour les infirmières, il y a augmentation du tarif horaire de 3 \$ à la date de signature.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
1,5 %	1,75 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2010 au 3 avril 2011.

• Primes

Soir: 0,40 \$/heure

Nuit: 0,80 \$/heure

Infirmière responsable de nuit: 1 \$/heure

• Allocations

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

• Jours fériés payés

11 jours/année — salarié régulier à plein temps

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après 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 continues.

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

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

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

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée indiquée par un certificat médical 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^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, d'une durée maximale de 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

Le congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié à l'intérieur 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

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

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à 1 jour de congé de maladie/mois de travail effectif, jusqu'à concurrence de 6 jours/année.

Au 30 novembre de chaque année, les jours non utilisés sont payés au salarié, et ce, au plus tard le 31 décembre.

18

Manoir Richelieu ltée, unité restaurant (La Malbaie) et Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (222) 268
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 138; hommes: 130
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 19 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé service à l'étage

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Début	/heure 8,61 \$ (8,48 \$)	/heure 8,74 \$	/heure 8,87 \$
Après 2 ans	10,73 \$ (10,57 \$)	10,89 \$	11,05 \$

2. Chef de rang, 56 salariés

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure
Début	9,26 \$ (9,12 \$)	9,40 \$	9,54 \$
Après 2 ans	11,48 \$ (11,30 \$)	11,65 \$	11,82 \$

3. Cuisinier principal et pâtissier principal

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure
Début	15,51 \$ (15,21 \$)	15,82 \$	16,06 \$
Après 2 ans	18,55 \$ (18,19 \$)	18,92 \$	19,20 \$

1^{er} juill. 2014

/heure
16,30 \$
19,49 \$

Augmentation générale

SALARIÉ À POURBOIRES

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

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

SALARIÉ NON À POURBOIRES

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} juill. 2014

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

• Primes

Nuit: 0,75 \$/heure — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 23 h et 7 h

Formation: 0,50 \$/heure

Remplacement: 1,50 \$/heure — salarié classifié magasinier qui remplace temporairement son superviseur

Commis buffet: 1,25 \$/heure — commis débarrasseur qui est programmé à titre de commis buffet

Restaurant Le Charlevoix: 1 \$/heure — salarié de la cuisine programmé au restaurant Le Charlevoix

Pâtisserie: 0,50 \$/heure — salarié assigné à la section de la pâtisserie lorsque le restaurant Le Charlevoix est ouvert

Inventaire **N**: 0,75 \$/heure — commis magasinier, pour chaque jour où il procède à l'inventaire mensuel ou annuel

BANQUET

Pourboires:

— 12 % de frais de service

— 15 % du montant total de la facture du client — service aux chambres, pour un service de boisson ou de nourriture

— 15 % avant taxes de frais de service — clubs sociaux qui tiennent une activité de groupe pour laquelle l'employeur accorde une réduction importante, eu égard à la nature des activités de ce club

— 10 % de frais de service du total de la facture qui serait normalement acquittée avant taxes au salarié qui a effectué le service – fonction interne portée au compte de l'employeur

— 6 \$/invité s'il y a 20 invités ou moins — lorsque l'employeur invite des personnes gratuitement à un banquet **N**

— 8 \$/invité s'il y a plus de 20 invités — lorsque l'employeur invite des personnes gratuitement à un banquet **N**

— 1 \$/ invité — au cours d'un cocktail lorsque l'employeur invite des personnes gratuitement à un banquet **N**

— 2 \$/invité — au cours d'un cocktail si des canapés sont servis lorsque l'employeur invite des personnes gratuitement à un banquet **N**

— 6 \$/invité, minimum de 35 \$ ou le pourboire que le salarié aurait eu en argent selon son rang d'ancienneté s'il était demeuré à son poste normal — lorsque l'employeur organise une opération charme **N**

Frais de débouchonnage:

— (4,50 \$) 5 \$ — bouteille de vin ou mousseux **N**

— 2,50 \$ — demi-bouteille de vin ou mousseux **N**

— 0,75 \$ — bière, verre ou bouteille

— 12 \$ — liqueur forte et digestif, 750 ml

— 16 \$ — liqueur forte et digestif, 1,14 litre

— 0,50 \$ — boisson gazeuse ou bouteille d'eau **N**

• Allocations

Équipement ou vêtements de sécurité: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de sécurité: fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis — salarié de la cuisine, de la plonge, magasinier, commis magasinier, préposé bar privé et porteur banquet

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

N. B. — Les uniformes du salarié de la cuisine, de la pâtisserie et de la plonge sont entretenus par l'employeur.

Outils et couteaux: l'employeur voit à la réparation et au remplacement des outils et des couteaux personnels utilisés par le salarié permanent de la production alimentaire, lorsque ceux-ci sont exigés par l'employeur, et ce, en cas de bris. L'employeur fournit le matériel nécessaire à l'affûtage des couteaux.

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à 5 demi-journées de congé sans solde pour les visites médicales et les cours prénataux.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

4. Congé parental

Le père ou la mère d'un nouveau-né ou tout salarié qui adopte un enfant qui n'est pas tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde tel que le prévoit la Loi sur les normes du travail.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée par l'employeur dans une proportion de 65 % pour le salarié non à pourboire et de 50 % pour les autres salariés

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent se voit créditer des congés de maladie selon le tableau suivant :

Ancienneté	Nombre de jours
Moins de 5 ans	2 jours
5 ans et plus	4 jours
10 ans et plus	6 jours

Les jours non utilisés au 1^{er} juin de l'année suivante sont payés à la dernière paie de juin.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

L'employeur contribue 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié permanent au Fonds de solidarité FTQ, jusqu'à un maximum de 250 \$/année.

Le salarié qui a atteint le facteur 75 avec son âge et le nombre d'années de service reçoit une prime de départ qui équivaut à 1 semaine de salaire/année de service, jusqu'à un maximum de 8 000 \$. Le total des demandes est de 24 000 \$/année civile.

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.