

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 crédits22

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 (2011-10-19).

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 | | | |
| Saputo produits laitiers Canada S.E.N.C. (Warwick) | Le Syndicat des salarié-es de Fromage Saputo, division Warwick – CSD | 1 | 4 |
| PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE | | | |
| Les Produits Neptune inc. (Saint-Hyacinthe) | Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 – FTQ | 2 | 5 |
| Pales d'éolienne LM Canada inc. (Gaspé) | Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la LM Wind Power – CSN | 3 | 6 |
| PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX | | | |
| Fonderie Laroche limitée (Pont-Rouge) | L'Union des employés des industries diverses et connexes à la construction, Teamsters section locale 1791 – FTQ | 4 | 7 |
| Iamgold Corporation – Division Niobec (Saint-Honoré-de-Chicoutimi) | Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA-Canada, section locale 666 – FTQ | 5 | 8 |
| MATÉRIEL DE TRANSPORT | | | |
| Groupe environnemental Labrie inc. (Saint-Nicolas) | L'Union des employés et employées de service, section locale 800 – FTQ | 6 | 10 |

| Employeurs | Syndicats | N° | Page |
|--|--|----|------|
| COMMERCE DE GROS Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction Réno-Dépôt (Québec) | COMMERCE DE GROS Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ | 7 | 12 |
| COMMERCE DE GROS Machines, matériel et fournitures Équipement SMS inc., région Est (Dorval) | Le Syndicat des travailleurs d'Équipement SMS – CSN | 8 | 13 |
| COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac Marché IGA Toppetta Dorval 7590300 Canada inc. | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ | 9 | 14 |
| HÉBERGEMENT ET RESTAURATION Cadbridge Services Canada inc. | Le Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac – CSD | 10 | 16 |
| Hôtel de la Montagne (Montréal) | Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ | 11 | 18 |
| AUTRES SERVICES La Société immobilière du Québec | Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec | 12 | 19 |
| NOTES TECHNIQUES | | | 22 |

**Saputo produits laitiers Canada S.E.N.C. (Warwick)
et
Le Syndicat des salarié-es de Fromage Saputo, divi-
sion Warwick — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 96
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 9; hommes : 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2018
- **Date de signature :** 3 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier, 55 salariés

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

| | | | |
|------------|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure | /heure |
| 18,36 \$ | 18,81 \$ | 19,26 \$ | 19,76 \$ |
| (17,91 \$) | | | |

1^{er} avril 2015 **1^{er} avril 2016** **1^{er} avril 2017**

| | | |
|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure |
| 20,26 \$ | 20,81 \$ | 21,41 \$ |

2. Fromager régulier, mécanicien et autres fonctions

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

| | | | |
|------------|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure | /heure |
| 22,11 \$ | 22,56 \$ | 23,01 \$ | 23,51 \$ |
| (21,66 \$) | | | |

1^{er} avril 2015 **1^{er} avril 2016** **1^{er} avril 2017**

| | | |
|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure |
| 24,01 \$ | 24,56 \$ | 25,16 \$ |

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 3 \$/heure de moins que le taux normal prévu à sa classification. Lorsqu'il atteint 2 000 heures, il reçoit 1,50 \$ de moins que le taux normal prévu à sa classification. Après 4 000 heures, il reçoit le plein taux.

Augmentation générale

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

0,45 \$/heure 0,45 \$/heure 0,45 \$/heure 0,50 \$/heure

1^{er} avril 2015 **1^{er} avril 2016** **1^{er} avril 2017**

0,50 \$/heure 0,55 \$/heure 0,60 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 3 juin 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées, incluant la prime de soir, du 1^{er} avril 2011 au 3 juin 2011.

Le salarié qui occupe le poste de technicien de laboratoire a droit à une rétroactivité de 0,45 \$ sur toutes les heures payées du 1^{er} avril 2011 au 3 juin 2011.

Les montants sont versés dans les 30 jours qui suivent le 3 juin 2011.

• **Primes**

Soir : (0,45 \$) 0,50 \$/heure — entre 18 et 22 h

Nuit : 0,75 \$/heure — entre 22 h et 6 h

Responsabilité : 1,50 \$/heure — salarié désigné comme responsable au moment de l'absence du responsable de l'entretien mécanique, du directeur de contrôle de la qualité ou d'un contremaître, et ce, pour 1 jour et plus

Mécanicien de garde : 2 heures de travail au taux normal/semaine — mécanicien de garde qui a le téléavertisseur en sa possession

N. B. — Le mécanicien de garde peut mettre ces heures en banque et ainsi accumuler jusqu'à un maximum de 7 jours de reprise de temps.

• **Allocations**

Bottes de sécurité et bottes de travail : fournies par l'employeur lorsque c'est requis

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

5 jours/année — salarié qui a complété 1 an de service continu

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

4. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

5. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée par l'employeur et le salarié qui a terminé sa période d'essai dans une proportion respective de 50 % pour le régime d'assurance salaire imposable. Pour le régime d'assurance salaire non imposable, le salarié doit payer le plus élevé de 100 % de la prime d'assurance salaire ou 50 % de la prime totale, et ce, dans le but de maintenir la non-imposition des prestations d'assurance salaire.

N. B. — Si le régime d'assurance groupe devient admissible à un rabais de prime, l'employeur s'engage à remettre les 5/12 de la totalité des sommes de la ristourne au salarié en emploi.

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant de 0,25 \$/heure normale payée/salarié qui a terminé sa période d'essai, 0,35 \$ à compter du 1^{er} avril 2012, 0,45 \$ à compter du 7 avril 2013, 0,55 \$ à compter du 6 avril 2014, 0,65 \$ à compter du 5 avril 2015 et 0,75 \$ à compter du 3 avril 2016.

2

**Les Produits Neptune inc. (Saint-Hyacinthe)
et
Le Syndicat québécois des employées et employés
de service, section locale 298 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (130) 85
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 23; hommes: 62
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2013
- **Date de signature:** 17 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manœuvre

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

| /heure | /heure | /heure |
|------------------------|----------|----------|
| 10,84 \$ (10,84 \$) | 11,00 \$ | 11,17 \$ |

2. Aide-ébéniste, préposé aux fibres et autres fonctions, 60 % des salariés

| | 1^{er} janv. 2011 | 1^{er} janv. 2012 | 1^{er} janv. 2013 |
|------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| Min. | 12,89 \$ (12,89 \$) | 13,08 \$ | 13,28 \$ |
| Max. | 14,08 \$ (14,08 \$) | 14,29 \$ | 14,51 \$ |

3. Mécanicien

| | 1^{er} janv. 2011 | 1^{er} janv. 2012 | 1^{er} janv. 2013 |
|------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| Min. | 17,53 \$ (17,53 \$) | 17,79 \$ | 18,06 \$ |
| Max. | 21,53 \$ (21,53 \$) | 21,85 \$ | 22,18 \$ |

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

Pendant les 6 premiers mois, le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux normal de sa classification. Cette disposition ne s'applique pas au mouleur et au mécanicien.

Augmentation générale

| 1^{er} janv. 2012 | 1^{er} janv. 2013 |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 1,5 % | 1,5 % |

- **Primes**

Soir: 0,60 \$/heure travaillée

Formation: 1 \$/heure

Équipe volante **N**: 0,50 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité: une paire/année, maximum 110 \$ **1^{er} janv. 2012**
maximum 100 \$

— salarié qui a terminé sa période d'essai

Manteau d'hiver: fourni par l'employeur lorsque c'est requis

Outils personnels: l'employeur rembourse les outils brisés et fournis par les mécaniciens pour la même valeur

- **Jours fériés payés**

9 jours/année

10 jours/année – salarié qui a 5 ans d'ancienneté et plus

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a complété une année de service a droit à un crédit de 3 jours de congé de maladie.

Les congés non utilisés sont remboursés au plus tard sur la paie couvrant le 31 décembre de chaque année.

3

Pales d'éolienne LM Canada inc. (Gaspé) et Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de LM Wind Power — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres industries manufacturières
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (249) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 15 %; hommes: 85 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Date de signature:** 4 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.

• Salaires

1. Moulage et taillage des renforts, taillage et sablage et autres fonctions, 125 salariés

| | 1 ^{er} janv. 2011 | 1 ^{er} janv. 2012 | 1 ^{er} janv. 2013 | 1 ^{er} janv. 2014 |
|------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Min. | /heure 13,54 \$ (12,69 \$) | /heure 13,81 \$ | /heure 14,09 \$ | /heure 14,30 \$ |
| Max. | 16,00 \$ (15,00 \$) | 16,32 \$ | 16,65 \$ | 16,90 \$ |

2. Technicien en service

| | 1 ^{er} janv. 2011 | 1 ^{er} janv. 2012 | 1 ^{er} janv. 2013 | 1 ^{er} janv. 2014 |
|------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Min. | /heure 18,14 \$ (17,31 \$) | /heure 18,50 \$ | /heure 18,87 \$ | /heure 19,16 \$ |
| Max. | 21,77 \$ (20,77 \$) | 22,21 \$ | 22,65 \$ | 22,99 \$ |

N. B. — Nouvelle classification des emplois.

Augmentation générale

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

• Primes

Soir: 0,50 \$/heure travaillée

Nuit: 1 \$/heure travaillée

Chef d'équipe: 1,50 \$/heure travaillée

Expert technique: 0,75 \$/heure

Réparation de moules **(N):** 2 \$/heure

Taillage et sablage: (0,50 \$) 1 \$/heure — salarié qui effectue du travail en espace clos plus de 4 heures durant son quart de travail

N. B. — Cette prime est payée pour la totalité des heures normales de son quart de travail.

Moulage **(N):** 0,75 \$/heure — salarié de l'épandage de fibre de verre, de la préparation et de la fermeture ou du démoulage en enduit gélifié qui est affecté temporairement à une autre fonction, et ce, lorsque les besoins de l'opération et de la fabrication le requièrent

Postmoulage **(N):** 0,75 \$/heure — salarié du taillage et du sablage, du polissage et de la finition ou de l'assemblage qui est affecté temporairement à une autre fonction, et ce, lorsque les besoins de l'opération et de la fabrication le requièrent

(Fin de semaine **(R))**

• Allocations

Vêtements de travail:

160 \$/année, excluant les taxes — salarié qui a terminé sa période d'essai qui est affecté au taillage et au sablage, à la préparation et à la fermeture

120 \$/année, excluant les taxes — salarié qui a terminé sa période d'essai qui est affecté au polissage et à la finition

60 \$/année, excluant les taxes — autres salariés qui ont terminé leur période d'essai

Chaussures de sécurité: remboursement du coût d'achat d'une paire de chaussures de sécurité, et ce, jusqu'à un maximum de 100 \$/année, excluant les taxes, et remplacée, lorsque c'est requis, en cours d'année — salarié qui a terminé sa période d'essai

Outils personnels: 500 \$/année — salarié de l'entretien qui a 1 an de service continu et qui fournit une liste du contenu de son coffre d'outils

• Jours fériés payés

10 jours/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %; la totalité de la prime du salarié sert en priorité à payer l'assurance salaire, l'assurance vie et les autres bénéfices, s'il y a lieu

1. Régime de retraite

Contribution: l'employeur et le salarié admissible contribuent respectivement au régime de retraite simplifié Bâtirente pour un montant égal à 1 % du salaire normal /salarié, avec un maximum de 40 heures/sem.

Le salarié admissible peut ajouter une contribution volontaire à sa contribution obligatoire.

4

Fonderie Laroche limitée (Pont-Rouge) et L'Union des employés des industries diverses et connexes à la construction, Teamsters section locale 1791 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (64) 65
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2; hommes: 63
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 1^{er} mai 2010
- **Échéance de la présente convention:** 1^{er} mai 2016
- **Date de signature:** 13 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 ou 10 heures /jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Peinture finition et autres fonctions

| 2 mai 2010 | 1 ^{er} mai 2011 | 30 avril 2012 | 29 avril 2013 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 18,75 \$ (18,25 \$) | /heure 19,35 \$ | /heure 19,75 \$ | /heure 20,25 \$ |
| 5 mai 2014 | 4 mai 2015 | | |
| /heure 20,66 \$ | /heure 21,07 \$ | | |

2. Préposé à la coulée et autres fonctions, 26 salariés

| 2 mai 2010 | 1 ^{er} mai 2011 | 30 avril 2012 | 29 avril 2013 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 19,27 \$ (18,99 \$) | /heure 19,77 \$ | /heure 20,49 \$ | /heure 20,99 \$ |

5 mai 2014 4 mai 2015

| | |
|--------------------|--------------------|
| /heure 21,41 \$ | /heure 21,84 \$ |
|--------------------|--------------------|

3. Mécanicien d'entretien et autres fonctions

| 2 mai 2010 | 1 ^{er} mai 2011 | 30 avril 2012 | 29 avril 2013 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 21,68 \$ (21,26 \$) | /heure 22,18 \$ | /heure 22,76 \$ | /heure 23,26 \$ |

5 mai 2014 4 mai 2015

| | |
|--------------------|--------------------|
| /heure 23,73 \$ | /heure 24,20 \$ |
|--------------------|--------------------|

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification pendant sa période d'essai, soit 480 heures travaillées. Après quoi, il reçoit le plein taux.

Le salarié est intégré à l'échelle salariale selon sa classification. Cependant, le mécanicien d'entretien, le modelleur, le machiniste et l'électromécanicien sont intégrés à raison de 90 % du salaire pendant la 1^{re} année d'ancienneté, 95 % du salaire pour la 2^e année d'ancienneté et 100 % du salaire à compter de la 3^e année d'ancienneté.

Augmentation générale

| 2 mai 2010 | 1 ^{er} mai 2011 | 30 avril 2012 | 29 avril 2013 |
|------------|--------------------------|---------------|---------------|
| Variable | Variable | Variable | Variable |
| 5 mai 2014 | 4 mai 2015 | | |
| 2 % | 2 % | | |

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 13 juin 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} mai 2010 au 13 juin 2011. La rétroactivité est versée dans les 15 jours ouvrables qui suivent le 13 juin 2011.

• Primes

Soir: (0,70 \$) 1,25 \$/heure

Nuit: (0,85 \$) 1,25 \$/heure

Quart de travail de 4 jours: 1,25 \$/heure

Disponibilité:

(25 \$/jour — pour le samedi où l'usine effectue de la production de fonte)

(30 \$/disponibilité au cours d'une semaine complète — pour la période du lundi au vendredi de 17 h à 01 h ou selon l'horaire du quart de soir)

1 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure, minimum de 3,5 heures

Remplacement d'un chef d'équipe: (équivalent de 1 heure en temps supplémentaire/jour de travail) 1 \$/heure — salarié choisi par l'employeur, après consultation avec le syndicat, en tant que remplaçant lorsqu'une occupation de chef d'équipe est vacante

• Allocations

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

Bottes de sécurité: fournies par l'employeur lorsque c'est requis, y compris une paire de bottes orthopédiques de sécurité sur prescription médicale d'un orthopédiste de la CSST et son remplacement au besoin

Lunettes de sécurité de prescription: l'employeur paie le coût d'une paire, jusqu'à un maximum de 175 \$ — salarié qui a terminé sa période d'essai

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles**

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à 5 jours de congé mobile.

Le nouveau salarié a droit à 1 jour de congé mobile à compter de la date à laquelle il acquiert son ancienneté et, par la suite, à 1 journée supplémentaire payée chaque fois qu'il complète 3 mois de travail, et ce, jusqu'au 30 avril qui suit la date à laquelle il a terminé sa période d'essai.

Les jours de congé mobile ne peuvent s'accumuler au-delà de l'année en cours.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié à la dernière paie d'avril de chaque année, et ce, au taux normal en vigueur à cette date. Il est convenu que le remboursement des jours de congé mobile non utilisés s'effectue à la demande exclusive du salarié.

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-------------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % |
| 9 ans | 4 sem. | 8 % |
| 15 ans | 4 sem. | 9 % |
| 19 ans | 5 sem. | (10 %) 11 % |
| 25 ans | 6 sem. | 12 % |
| 30 ans N | 6 sem. | 13 % |

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

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

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. À la demande de la salariée, l'employeur peut consentir à un congé d'une période plus longue. Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

La salariée qui fait parvenir 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 prescrite au certificat médical.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée prescrite au certificat médical qui atteste du danger qui existe et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé

de maternité prévu, et ce, à compter du début de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde.

4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. **Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent pour (3 %) 3,5 % du taux de salaire normal, à l'exception des heures supplémentaires, au régime de retraite simplifié, 4 % à compter du 1^{er} mai 2012, 4,5 % à compter du 1^{er} mai 2013, 5 % à compter du 1^{er} mai 2014 et 5,5 % à compter du 1^{er} mai 2015.

5

Iamgold Corporation — Division Niobec (Saint-Honoré-de-Chicoutimi)

et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA-Canada, section locale 666 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** mines, carrières et puits de pétrole
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (174) 252
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 252
- **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 :** 29 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., 40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.

Opération au concentrateur : 12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

Horaire de 10 heures : 10 heures/jour

• Salaires

1. Journalier

| 1 ^{er} mai 2011 | 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| /heure 25,61 \$ (24,49 \$) | /heure 26,77 \$ | /heure 27,99 \$ |

2. Opérateur de machinerie lourde et autres fonctions, 120 salariés

| 1 ^{er} mai 2011 | 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| /heure 29,12 \$ (28,00 \$) | /heure 30,28 \$ | /heure 31,50 \$ |

3. Électronicien 1^{re} classe **[N]**

| 1 ^{er} mai 2011 | 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| /heure 31,49 \$ | /heure 32,65 \$ | /heure 33,87 \$ |

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 95 % du taux de salaire normal à l'embauche, puis 100 % après 6 mois.

Il existe un système de prime au rendement et de boni de surface.

Augmentation générale

| 1 ^{er} mai 2011 | 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1,12 \$/heure | 1,16 \$/heure | 1,22 \$/heure |

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

Indice de base : 2011 – avril 2011
2012 – avril 2012
2013 – avril 2013

Mode de calcul

2011

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2012 par rapport à celui d'avril 2011 dépasse 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 4 %, et ce, à raison de 0,10 \$ pour chaque 1 % d'augmentation de l'IPC.

2012

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2013 par rapport à celui d'avril 2012 dépasse 4,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2,5 %, et ce, à raison de 0,10 \$ pour chaque 1 % d'augmentation de l'IPC.

2013

La même formule pour l'année 2012 s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant forfaitaire, s'il y a lieu, sera payé au cours du mois de juin 2012 pour les heures travaillées entre le 1^{er} mai 2011 et le 30 avril 2012, au cours du mois de juin 2013 pour les heures travaillées entre le 1^{er} mai 2012 et le 30 avril 2013 et au cours du mois de juin 2014 pour les heures travaillées entre le 1^{er} mai 2013 et le 30 avril 2014.

• Primes

Soir : (0,75 \$) 0,78 \$/heure

| 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|
| 0,81 \$/heure | 0,84 \$/heure |

Nuit : (1 \$) 1,04 \$/heure
— département sous terre

| 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|
| 1,08 \$/heure | 1,12 \$/heure |

(1,05 \$) 1,09 \$/heure
— horaire 12 heures

| 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|
| 1,13 \$/heure | 1,18 \$/heure |

(0,90 \$) 0,94 \$/heure
— quart rotatif

| 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|
| 0,98 \$/heure | 1,02 \$/heure |

Fin de semaine : (4 \$/heure – salarié qui travaille le samedi sur les opérations continues **[R]**)

(5 \$/heure – salarié qui travaille le dimanche sur les opérations continues **[R]**)

50 % du salaire horaire de base — heures travaillées entre le samedi 7 h et le lundi 7 h

Travail sans supervision : (0,75 \$) 0,78 \$/heure — salarié qui n'est pas supervisé par un contremaître ou un chef d'équipe

| 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|
| 0,81 \$/heure | 0,84 \$/heure |

Assiduité : (100 \$) 200 \$ — salarié qui a cumulé 4 heures d'absence ou moins par période de 6 mois

Formateur : (1 \$) 1,04 \$/heure

| 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|
| 1,08 \$/heure | 1,12 \$/heure |

Chef d'équipe : (1,40 \$) 1,46 \$/heure

| 1 ^{er} mai 2012 | 1 ^{er} mai 2013 |
|--------------------------|--------------------------|
| 1,52 \$/heure | 1,58 \$/heure |

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni et remplacé au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

Outils personnels:

0,04 \$/heure travaillée – électricien, mécanicien, soudeur, plombier, machiniste et menuisier dont chacun a un coffre d'outils dont la valeur est inférieure à 1 000 \$

0,05 \$/heure travaillée si la valeur du coffre d'outils est supérieure à 1 000 \$

N. B. — L'apprenti dans les métiers ci-dessus mentionnés à qui l'employeur demande également d'avoir un coffre d'outils d'une valeur de 500 \$ et plus a droit à la même indemnité.

Assurance contre l'incendie – outils : l'employeur paie la prime; franchise de 50 \$

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

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés mobiles

5 jours/année – salarié permanent

6 jours/année – salarié qui a (30) 18 ans d'ancienneté

N. B. — Le nouveau salarié a droit à 1 congé mobile (après avoir travaillé 416 heures et, par la suite, il a droit à un congé mobile/416 heures travaillées) pour chaque 2,4 mois travaillés, et ce, pendant la 1^{re} année de son emploi.

• Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

Le salarié permanent a droit à 1 % du salaire horaire normal, à l'exception des heures supplémentaires et des primes, calculé en fonction des heures travaillées au cours de l'année de référence. Ce montant est versé la 1^{re} semaine complète de juin.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée entièrement par le salarié

Indemnité :

— salarié : double du salaire de base

— décès accidentel : double indemnité

— mutilation accidentelle : montant variable selon la perte

— conjoint : 10 000 \$

— enfant de 14 jours et plus : 5 000 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire de base, jusqu'à un maximum de 1 500 \$, pour une durée de 17 semaines

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour; 4^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire de base, jusqu'à un maximum de 4 500 \$, jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : à la 18^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments génériques et à 70 % des médicaments d'origine, sans maximum pour la durée de la protection; coût d'une chambre semi-privée et services connexes; frais paramédicaux admissibles, jusqu'à concurrence d'un bloc de 1 000 \$ dont 80 % est remboursé; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins ordinaires et majeurs, maximum de 1 000 \$/année/personne assurée pour les soins majeurs; 50 % des soins d'orthodontie pour les enfants de moins de 19 ans, et ce, après 12 mois de couverture, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ payables une seule fois dans la vie de travail du salarié

5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes, lentilles cornéennes ou chirurgie au laser, maximum de 225 \$/2 ans/personne; remboursement d'un examen de la vue/24 mois

6. Régime de retraite

Cotisation : (l'employeur contribue pour 5,5 % du taux horaire normal pour chaque heure travaillée et le salarié, 5,5 % de sa paie brute) l'employeur et le salarié contribuent pour 6 % des gains bruts, excluant le boni et les primes au rendement.

6

Groupe environnemental Labrie inc. (Saint-Nicolas) et L'Union des employés et employées de service, section locale 800 FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (232) 295
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 8; hommes : 287
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et production
- **Échéance de la convention précédente :** 27 mai 2011
- **Échéance de la présente convention :** 28 mai 2016
- **Date de signature :** 22 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
40 heures/sem.
- **Salaires**
BUREAU
1. Commis aux comptes à payer et commis aux achats*

| | 29 mai 2011 | 27 mai 2012 | 26 mai 2013 | 25 mai 2014 |
|------|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Min. | /heure 18,13 \$ (15,92 \$) | /heure 18,49 \$ | /heure 18,86 \$ | /heure 19,33 \$ |
| Max. | 21,64 \$ (19,40 \$) | 22,08 \$ | 22,52 \$ | 23,08 \$ |

24 mai 2015

| | |
|--------|----------|
| /heure | 19,82 \$ |
| | 23,66 \$ |

*Ajustement salarial.

2. Dessinateur sénior, 15 salariés

| | 29 mai 2011 | 27 mai 2012 | 26 mai 2013 | 5 mai 2014 |
|--------------------|------------------------|-------------|-------------|------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| Min. | 21,20 \$ (20,99 \$) | 21,62 \$ | 22,06 \$ | 22,61 \$ |
| Max. | 25,23 \$ (24,98 \$) | 25,73 \$ | 26,25 \$ | 26,91 \$ |
| 24 mai 2015 | | | | |
| | /heure | | | |
| | 23,17 \$ 27,58 \$ | | | |

USINE

1. Journalier **N**

| | 29 mai 2011 | 27 mai 2012 | 26 mai 2013 | 25 mai 2014 |
|--------------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| Min. | 15,00 \$ | 15,30 \$ | 15,61 \$ | 16,00 \$ |
| Max. | 15,50 \$ | 15,81 \$ | 16,13 \$ | 16,53 \$ |
| 24 mai 2015 | | | | |
| | /heure | | | |
| | 16,40 \$ 16,94 \$ | | | |

2. Mécanicien hydraulique, mécanicien entretien et autres fonctions, 96 salariés

| | 29 mai 2011 | 27 mai 2012 | 26 mai 2013 | 25 mai 2014 |
|--------------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| Min. | 19,23 \$ (19,04 \$) | 19,62 \$ | 20,01 \$ | 20,51 \$ |
| Max. | 22,86 \$ (22,63 \$) | 23,31 \$ | 23,78 \$ | 24,37 \$ |
| 24 mai 2015 | | | | |
| | /heure | | | |
| | 21,02 \$ 24,98 \$ | | | |

3. Mécanicien soudeur, prototypeur et autres fonctions

| | 29 mai 2011 | 27 mai 2012 | 26 mai 2013 | 25 mai 2014 |
|--------------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| Min. | 19,94 \$ (19,74 \$) | 20,34 \$ | 20,74 \$ | 21,26 \$ |
| Max. | 23,58 \$ (23,35 \$) | 24,06 \$ | 24,54 \$ | 25,15 \$ |
| 24 mai 2015 | | | | |
| | /heure | | | |
| | 21,79 \$ 25,78 \$ | | | |

N. B. – Il y a eu des ajustements dans les salaires et les titres d'emploi.

Augmentation générale

| 29 mai 2011 | 27 mai 2012 | 26 mai 2013 | 25 mai 2014 | 24 mai 2015 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 % | 2 % | 2 % | 2,5 % | 2,5 % |

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 29 mai 2011 au 22 juin 2011.

• Primes

Soir: (0,50 \$) 0,75 \$/heure

Chef d'équipe: (0,75 \$) 1,50 \$/heure

Benne usagée **N:** 0,75 \$/heure – salarié qui travaille sur une benne usagée

• Allocations

Uniforme, équipement de sécurité et vêtements de travail spéciaux: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Outils personnels:

remplacement par l'employeur d'un outil d'une valeur équivalente sur présentation de la pièce usée – tous les salariés 0,20 \$/heure – mécanicien hydraulique, mécanicien d'entretien, mécanicien de service ou mécanicien soudeur si la valeur approximative minimale du coffre est de 2 000 \$

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément à la Loi sur les normes du travail.

Lorsque la salariée accouche, elle reçoit une allocation de maternité qui équivaut à sa semaine normale de travail.

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 sans solde de la durée prescrite par un certificat médical.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial sans solde sur présentation d'un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial sans solde pour des visites liées à sa grossesse et effectuées chez un professionnel de la santé.

2. Congé de naissance

2 semaines, dont les 5 premiers jours sont payés.

3. Congé d'adoption

2 semaines, dont les 5 premiers jours sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie et/ou personnels

Le 1^{er} décembre de chaque année, le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à 6 jours/année, à raison de 0,5 jour/mois travaillé. Les jours non utilisés sont payables, au taux de 150 %, au plus tard le 15 décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec de même que d'un REER collectif.

Cotisation : la contribution de l'employeur, pour chaque salarié qui a terminé sa période d'essai, est la même que celle du salarié, à raison d'un maximum de 5 % de son salaire. Cette contribution est déposée dans un système de REER désigné par le syndicat.

7

Réno-Dépôt (Québec) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — 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 :** 89
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 28; hommes : 61
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la présente convention :** 22 juin 2014
- **Date de signature :** 23 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Salarié 30/40
entre 30 et 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel
minimum de 8 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'entrepôt et préposé au service

| | 22 juin 2011 | 22 juin 2012 | 22 juin 2013 |
|------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| min. | /heure 9,80 \$ (9,80 \$) | /heure 9,80 \$ | /heure 9,80 \$ |
| max. | 13,50 \$ (13,50 \$) | 13,77 \$ | 14,05 \$ |

2. Conseiller, 40 salariés

| | 22 juin 2011 | 22 juin 2012 | 22 juin 2013 |
|------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| min. | /heure 9,80 \$ (9,80 \$) | /heure 9,80 \$ | /heure 9,80 \$ |
| max. | 15,50 \$ (15,50 \$) | 15,81 \$ | 16,13 \$ |

Augmentation générale*

| 22 juin 2012 | 22 juin 2013 |
|--------------|--------------|
| 2 % | 2 % |

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

| | 1 ^{er} févr. 2012 |
|-----------------------------|----------------------------|
| Nuit : 1,75 \$/heure | 2 \$/heure |

Boni de signature

Le salarié permanent en emploi le 15 juin 2011 a droit à un boni de signature de 250 \$. Le salarié à temps partiel en emploi le 15 juin 2011 a droit à un boni de signature de 125 \$.

• Allocations

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

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

Souliers ou bottes de sécurité : maximum de 90 \$/2 080 heures travaillées

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

• Jours fériés payés

7 jours/année + lendemain de Noël jusqu'à 13 h — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié permanent 30/40 et le salarié à temps partiel ont droit à une indemnité égale à 1/20 du salaire normal gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent le congé.

• Congé mobile

1 jour/année — salarié permanent à temps plein qui a cumulé 1 040 heures travaillées

N. B. — Le salarié permanent 30/40 et le salarié à temps partiel qui ont cumulé 1 040 heures travaillées ont droit à une indemnité égale à 1/20 du salaire normal gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent le congé.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

5. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent admissible et comprend une assurance vie et une assurance maladie.

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

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

1. Crédits d'absences occasionnelles ou pour motifs personnels

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié permanent à temps plein a droit à un crédit d'absences occasionnelles ou pour motifs personnels de 36 heures/année payées à 80 % de son salaire normal.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont payées au salarié à 100 % de son salaire normal au cours du mois de septembre.

Le salarié permanent 30/40 a droit à un crédit de 24 heures /année payées à 80 % de son salaire normal.

N. B. — Le salarié permanent peut utiliser un maximum de 16 heures d'absences occasionnelles à titre de congé pour motifs personnels à être pris en bloc de 8 heures, et ce, à une date convenue entre le salarié et l'employeur.

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur verse 0,18\$/heure travaillée/salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 38 heures/semaine/salarié à la Fiducie du Régime de soins dentaires des TUAC du Québec

3. Régime de retraite

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

8

Équipement SMS inc., région Est (Dorval) et

Le Syndicat des travailleurs d'Équipement SMS CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros machines, matériel et fournitures
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (67) 65
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 65
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 23 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

| 1 ^{er} janv. 2011 | 1 ^{er} janv. 2012 | 1 ^{er} janv. 2013 | 1 ^{er} janv. 2014 | 1 ^{er} janv. 2015 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 13,33 \$ (12,91 \$) | /heure 13,66 \$ | /heure 14,03 \$ | /heure 14,42 \$ | /heure 14,82 \$ |

2. Mécanicien A2, 8 salariés

| 1 ^{er} janv. 2011 | 1 ^{er} janv. 2012 | 1 ^{er} janv. 2013 | 1 ^{er} janv. 2014 | 1 ^{er} janv. 2015 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 29,26 \$ (28,10 \$) | /heure 29,98 \$ | /heure 30,79 \$ | /heure 31,62 \$ | /heure 32,48 \$ |

3. Technicien A3 résident* [N]

| 1 ^{er} janv. 2011 | 1 ^{er} janv. 2012 | 1 ^{er} janv. 2013 | 1 ^{er} janv. 2014 | 1 ^{er} janv. 2015 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure 31,38 \$ | /heure 32,14 \$ | /heure 33,00 \$ | /heure 33,89 \$ | /heure 34,80 \$ |

* Le 23 juin 2011, le salarié qui occupe depuis 15 ans une classification A1 chez l'employeur est classifié A3 et reçoit une prime supplémentaire à celle de la classification A2 de 0,25\$/heure.

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 2011 | 1 ^{er} janv. 2012 | 1 ^{er} janv. 2013 | 1 ^{er} janv. 2014 | 1 ^{er} janv. 2015 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2,20 % | 2,50 % | 2,75 % | 2,75 % | 2,75 % |

Boni de signature

Le salarié qui, au 23 juin 2011, a complété sa période d'essai a droit à un montant de 400 \$ à titre de boni de signature.

Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Québec 1992 = 100

Indice de base: 2011 décembre 2010
2012 décembre 2011
2013 décembre 2012
2014 décembre 2013
2015 décembre 2014

Mode de calcul

2011

Si l'IPC de décembre 2011 par rapport à celui de décembre 2010 excède 2,20 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 3 %.

2012, 2013, 2014 et 2015

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire le 1^{er} janvier 2011, le 1^{er} janvier 2012, le 1^{er} janvier 2013, le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} janvier 2015 respectivement.

• Primes

Soir: 1 \$/heure

N. B. Dans le cas de l'horaire de 11 h à 20 h au service des pièces, la prime est payable pour toutes les heures travaillées après 16 h.

Chef d'équipe: (1 \$) 1,10 \$/heure

Rappel: 25 \$/semaine commis aux pièces

• Allocations

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

| | 2012 | 2013 |
|--|--------------|--------------|
| Chaussures de sécurité: maximum (150 \$) 185 \$/année – salarié qui a 3 mois de service continu | 190 \$/année | 195 \$/année |

Lunettes de sécurité de prescription: maximum 75 \$/année salarié qui a 3 mois de service continu et qui doit se déplacer au service, aux pièces, à l'entrepôt et au chantier

Nettoyage, réparation et remplacement de vêtements: maximum 300 \$/année si les vêtements sont endommagés à la suite d'un accident de travail

Outillage: le 31 décembre de chaque année, le salarié qui a complété 1 an de service continu et qui doit disposer d'un coffre d'outils pour l'exécution de ses fonctions est admissible à une indemnité d'outils d'un montant de:

85 \$ – peintres et soudeurs
180 \$ – mécaniciens
(180 \$) 250 \$ – techniciens

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

• Jours fériés payés

(11,5) 12 jours/année

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % |
| 9 ans | 4 sem. | 8 % |
| 19 ans | 5 sem. | 10 % |
| 29 ans | 6 sem. | 12 % |

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément à la Loi sur les normes du travail.

1. Congé de naissance

2 jours payés.

2. Congé d'adoption

2 jours payés.

• Avantages sociaux

1. Congés de maladie

Au 31 décembre de chaque année, le salarié qui a cumulé 6 mois de service continu a droit à une prime d'assiduité qui équivaut à 6 jours/année, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Si le salarié ne se prévaut pas de cette prime sous la forme de congés de maladie ou d'absences, il reçoit avec la paie la plus rapprochée du 15 décembre le paiement de chaque jour ou de chaque heure qui lui est dû. Le taux utilisé pour le paiement est celui en vigueur le 31 décembre.

9

Marché IGA Toppetta Dorval
7590300 Canada inc.

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

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 153

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 38; hommes: 115

• **Statut de la convention:** première convention

• **Catégorie de personnel:** commerce

• **Échéance de la présente convention:** 11 juin 2014

• **Date de signature:** 9 juin 2011

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

Salarié à temps partiel

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

• Salaires

1. Emballeur

| | 12 juin 2011 | 11 juin 2012 | 10 juin 2013 |
|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| /heure | | | |
| Min. | 9,65 \$ | 9,65 \$ | 9,65 \$ |
| Max. | 10,10 \$ ¹ | 10,30 \$ ² | 10,50 \$ ³ |

1. Après 1 300 heures + 6 mois.
2. Après 1 300 heures + 12 mois.
3. Après 1 300 heures + 18 mois.

2. Commis, commis produits transformés, boucher 2 et cuisinier, 55 salariés

| | 12 juin 2011 | 11 juin 2012 | 10 juin 2013 |
|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| /heure | | | |
| Min. | 9,65 \$ | 9,65 \$ | 9,65 \$ |
| Max. | 12,25 \$ ¹ | 12,50 \$ ² | 12,75 \$ ³ |

1. Après 3 900 heures + 30 mois.
2. Après 3 900 heures + 36 mois.
3. Après 3 900 heures + 42 mois.

3. Gérant adjoint du rayon des viandes

| | 12 juin 2011 | 11 juin 2012 | 10 juin 2013 |
|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| /heure | | | |
| Min. | 12,65 \$ | 12,65 \$ | 12,65 \$ |
| Max. | 16,50 \$ ¹ | 16,85 \$ ² | 17,20 \$ ³ |

1. Après 3 900 heures + 30 mois.
2. Après 3 900 heures + 36 mois.
3. Après 3 900 heures + 42 mois.

Augmentation générale*

| | 11 juin 2012 | 10 juin 2013 |
|--|--------------|--------------|
| | 2 % | 2 % |

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Nuit: 0,80 \$/heure

Maître boucher: 1 \$/heure

Gérant adjoint de rayon: 1 \$/heure minimum + le salaire normal prévu pour la classification de boucher 1 ou de commis, selon le cas

Remplacement d'un gérant de rayon: 50 \$/semaine — salarié qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon, et ce, pour 1 semaine complète et plus

Travail dans un poste d'une autre classification: 0,50 \$/heure — salarié qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus de 8 heures au cours d'une même semaine

N. B. — Toutefois, le salaire ajusté ne doit pas dépasser le taux maximum de la classification dans laquelle le salarié travaille temporairement. Dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

• Allocations

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

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

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

• Jours fériés payés

7 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel est payé, pour chaque jour férié, par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire gagné au cours des 12 mois précédant le congé.

• Congés mobiles

3 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel est payé, pour chaque congé mobile, par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire gagné au cours des 12 mois précédant le congé.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin et qui prend fin au plus tard 70 semaines après la fin de la grossesse. Le congé inclut le congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent à temps plein qui a complété 3 mois de service continu et pour le salarié à temps partiel admissible.

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

1. Congés occasionnels

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié permanent qui a cumulé 3 mois et plus d'ancienneté a droit à 32 heures de congés occasionnels/année et à 40 heures à compter du 1^{er} juin 2013.

À la mi-juin de chaque année, l'employeur paie les heures de crédits non utilisés au 31 mai précédent. Le paiement est effectué le ou vers le 15 avril de chaque année.

2. Soins dentaires

Prime: à compter du 1^{er} juin 2012, l'employeur contribue pour un montant de 0,16 \$/heure travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

À compter du 1^{er} juin 2013, la contribution est de 0,18 \$/heure travaillée/salarié.

Cadbridge Services Canada inc.
Fairmont Le Château Frontenac (Québec)
et
Le Syndicat démocratique des salariés du Château
Frontenac — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (552) 562
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 242; hommes: 320
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 30 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Chasseur et garçon/fille de table

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 14,63 \$ (14,49 \$) | /heure 14,82 \$ | /heure 15,00 \$ | /heure 15,19 \$ |

2. Préposé aux chambres, 106 salariés

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 19,54 \$ (19,11 \$) | /heure 19,98 \$ | /heure 20,43 \$ | /heure 21,04 \$ |

3. 1^{er} mécanicien de machines fixes, plombier et électricien

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 24,73 \$ (24,19 \$) | /heure 25,29 \$ | /heure 25,86 \$ | /heure 26,64 \$ |

N. B. — Durant la 1^{re} année de service continu, le nouveau salarié reçoit 80 % du salaire normal, 90 % pendant la 2^e année et 100 % après 2 ans de service continu.

Augmentation générale

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------|--------|--------|------|
| 2,25 % | 2,25 % | 2,25 % | 3 % |

Salariés à pourboires

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|--------|--------|--------|
| 1 % | 1,25 % | 1,25 % | 1,25 % |

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 30 juin 2011 et le salarié qui a pris sa retraite entre le 1^{er} janvier 2011 et le 30 juin 2011 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées en temps normal et en heures supplémentaires du 1^{er} jour de la

1^{re} paie de 2011 au 1^{er} jour de la période de paie la plus rapprochée du 30 juin 2011. Le montant est payé le 4 août 2011.

• **Primes**

Affectation fractionnée: 5 \$/jour

Formation: 0,75 \$/heure ou partie d'heure

Nuit: (0,50 \$) 0,75 \$/heure pour une affectation temporaire — salarié dont la moitié des heures de travail se situent entre 24 h et 5 h

1^{er} janv. 2014

0,90 \$/heure

Pourboires:

(12 %) 15 % — billet de courtoisie de la restauration porté au compte de l'hôtel

15 % du montant payé par le client pour un service de boisson ou de nourriture — fonction de service à l'étage

15 % de l'addition d'un groupe de 10 clients et plus lorsqu'il y a facture unique — serveur Restaurant Le Champlain, Café de la Terrasse, Bar St-Laurent et Restaurant La Rotonde, sauf pour les banquets

12 %, 12,5 % à compter du 1^{er} janvier 2012, 13 % à compter du 1^{er} janvier 2014 — repas dit en devoir

12 % — banquet et traiteur

• **Allocations**

Couteaux personnels: réparés ou remplacés par l'employeur en cas de bris ou d'usure sur remise du couteau devenu hors d'usage, lorsque ceux-ci sont exigés par l'employeur — salarié permanent de la production alimentaire

Outils personnels: réparés ou remplacés par l'employeur en cas de bris sur remise des outils brisés, lorsque ceux-ci sont exigés par l'employeur — salarié permanent de la maintenance

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

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

Souliers ou bottines de sécurité: maximum de (89 \$) 91 \$/année — 1 fois/année, salarié qui a terminé sa période d'essai des services techniques, la cuisine, l'économat, l'approvisionnement, chasseur, porteur/banquets, préposé aux minibars, préposé à l'entretien ménager et portier et gareur

31 mars 2012 31 mars 2014

92 \$/année 93 \$/année

Bottes d'hiver [N]: 91 \$/2 ans à compter du 1^{er} janvier 2012 — salarié qui doit porter des bottes d'hiver dans le cadre de ses fonctions

1^{er} janv. 2014

93 \$/2 ans

Bas de nylon: 65 \$/année — préposée aux chambres qui a complété 1 000 heures de travail pendant l'année civile

N. B. — Si l'uniforme de préposée aux chambres est modifié pour comporter un pantalon, l'employeur cesse de verser l'allocation pour les bas de nylon. L'employeur verse alors à compter du 15 janvier qui suit, et ensuite 1 fois/année, une

indemnité annuelle de 65 \$ à chaque préposée aux chambres qui a complété 1 000 heures de travail pendant l'année civile précédente, et ce, pour l'achat de souliers **N**.

Souliers N: 65 \$/année — salarié de la buanderie et de la lingerie qui a complété 1 000 heures de travail pendant l'année civile précédente

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congé mobile**

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

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 3 ans | 3 sem. | 6 % |
| 7 ans | 4 sem. | 8 % |
| 14 ans | 5 sem. | 10 % |
| 20 ans | 5 sem. | 11 % |
| 22 ans | 6 sem. | 12 % |

Paie supplémentaire

Le salarié à pourboires a droit à 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 11 % ou 12 % des pourboires déclarés ou attribués durant l'année de référence.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement, à la condition de produire un certificat médical qui atteste de l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement. Lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte dans le calcul de la période maximale de 18 semaines.

Lorsqu'un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse, exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans solde de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger qui existe et indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter du début de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

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

5. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Le salarié à temps partiel qui a travaillé 1 040 heures pendant 1 année civile est admissible au début de l'année qui suit.

Prime: payée entièrement par l'employeur pour le salarié permanent à temps complet couvert par le régime en date du 27 mars 1995; pour le salarié permanent à temps complet embauché après le 27 mars 1995, la prime est payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année le salarié permanent à temps complet qui a 1 an de service continu au 31 décembre précédent a droit à 8 heures/50 jours de travail, maximum de 40 heures/année. Ces jours sont utilisés pour combler le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire ou dans le cas de maladie de moins de 4 jours.

Les jours non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont payés à 100 % au plus tard le 15 décembre qui suit.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire, maximum de 525 \$/semaine

3. Soins dentaires

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

4. Régime de retraite

Le régime de retraite simplifié est maintenu en vigueur.

Cotisation: la contribution minimale de l'employeur et du salarié participant est de 3,2 % et la contribution maximale est de (5 %) 5,5 %, 6 % à compter du 1^{er} janvier 2012.

**Hôtel de la Montagne (Montréal)
et
Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (225) 202
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 76; hommes: 126
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 17 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Serveur-équipier/banquets

| 9 mai 2011 | 31 déc. 2011 | 29 déc. 2012 | 28 déc. 2013 | 27 déc. 2014 |
|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 9,24 \$ | /heure 9,52 \$ | /heure 9,80 \$ | /heure 10,10 \$ | /heure 10,40 \$ |

2. Chef de partie

| 9 mai 2011 | 31 déc. 2011 | 29 déc. 2012 | 28 déc. 2013 | 27 déc. 2014 |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 21,13 \$ | /heure 21,77 \$ | /heure 22,42 \$ | /heure 23,09 \$ | /heure 23,79 \$ |

Augmentation générale*

| 9 mai 2011 | 31 déc. 2011 | 29 déc. 2012 | 28 déc. 2013 | 27 déc. 2014 |
|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 2 % | 3 % | 3 % | 3 % | 3 % |

*Applicable pour le salarié décrit comme ne participant pas aux pourboires.

N. B. – Ajustement de la l'échelle salariale.

Le nouveau salarié peut recevoir 80 % du salaire de sa classe, 90 % après 2 000 heures travaillées et 100 % après 4 000 heures travaillées.

- **Primes**

Lit: 1,50 \$/lit installé – femme de chambre pour chaque lit de bébé et pour chaque lit pliant installé dans une chambre

- **Allocations**

Affûtage et couteaux: 100 \$/année – cuisinier salarié permanent qui a plus d'un an d'ancienneté, pour couvrir les frais d'affûtage et de remplacement des couteaux

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

Chaussures de sécurité: maximum de 85 \$/année — salarié de l'entretien technique et salarié de l'entrepôt

- **Jours fériés payés**

8 jours/année – salarié permanent qui a terminé sa période d'essai

- **Congés mobiles**

Le salarié qui ne reçoit pas de pourboires a droit à des congés mobiles selon les modalités prévues.

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % |
| 7 ans | 4 sem. | 8 % |
| 10 ans | 5 sem. | 10 % |

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés – salarié permanent qui a complété sa période d'essai ainsi que le salarié à temps partiel qui a cumulé 5 ans de service continu.

3. Congé d'adoption

2 jours payés – salarié permanent qui a complété sa période d'essai ainsi que le salarié à temps partiel qui a cumulé 5 ans de service continu.

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui ne reçoit pas de pourboires et qui a 1 an de service complété au 30 avril de chaque année a droit à 5 jours de congé de maladie payés.

Les jours non utilisés au 30 avril de chaque année sont payés selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Contribution: l'employeur verse un montant égal à la contribution du salarié, qui a plus de 4 000 heures travaillées, dans un REER collectif, et ce, sans toutefois excéder 10 \$/sem. travaillée, incluant les semaines de vacances.

**La Société immobilière 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:** (139) 171
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 46; hommes: 125
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnels
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 9 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 7 heures/jour, 35 heures/sem.

Salaires

1. Analyste états financiers et autres fonctions

| | 1 ^{er} avril 2010 | 1 ^{er} avril 2011 | 1 ^{er} avril 2012 |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /année | /année | /année |
| Éch. 1 | 37 383 \$ (37 197 \$) | 37 663 \$ | 38 040 \$ |
| Éch. 18 | 70 873 \$ (70 520 \$) | 71 405 \$ | 72 119 \$ |
| 1^{er} avril 2013 | 1^{er} avril 2014 | | |
| | /année | /année | |
| | 38 706 \$ 73 381 \$ | 39 480 \$ 74 849 \$ | |

2. Architecte et autres fonctions, 70 salariés

| | 1 ^{er} avril 2010 | 1 ^{er} avril 2011 | 1 ^{er} avril 2012 |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /année | /année | /année |
| Éch. 1 | 39 994 \$ (39 795 \$) | 40 294 \$ | 40 697 \$ |
| Éch. 18 | 75 823 \$ (75 446 \$) | 76 392 \$ | 77 156 \$ |
| 1^{er} avril 2013 | 1^{er} avril 2014 | | |
| | /année | /année | |
| | 41 409 \$ 78 506 \$ | 42 237 \$ 80 076 \$ | |

3. Coordonnateur discipline architecture et autres fonctions

| | 1 ^{er} avril 2010 | 1 ^{er} avril 2011 | 1 ^{er} avril 2012 |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /année | /année | /année |
| Éch. 1 | 42 060 \$ (41 851 \$) | 42 375 \$ | 42 799 \$ |
| Éch. 18 | 79 739 \$ (79 342 \$) | 80 337 \$ | 81 140 \$ |
| 1^{er} avril 2013 | 1^{er} avril 2014 | | |
| | /année | /année | |
| | 43 548 \$ 82 560 \$ | 44 419 \$ 84 211 \$ | |

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 — 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 aux taux de salaire les 1^{er} avril 2012, 1^{er} avril 2013, 1^{er} avril 2014 et 1^{er} avril 2015.

• **Primes**

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

Adaptation:

100 % de l'allocation d'isolement du secteur — 1^{re} année 66,6 % de l'allocation d'isolement du secteur — 2^e année 33,3 % de l'allocation d'isolement du secteur — 3^e année — salarié autochtone qui réside dans le territoire nordique et qui est appelé à exercer ses fonctions de façon régulière en dehors du secteur

Isolement: le montant varie selon le secteur visé :

| Salarié | Montant | | |
|----------------|--|--|-----------------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 |
| Avec dépendant | min. 7 574 \$/année max. 18 081 \$/année | 7 631 \$ 18 217 \$ | 7 707 \$ 18 399 \$ |
| Sans dépendant | min. 5 295 \$/année max. 10 256 \$/année | 5 335 \$ 10 333 \$ | 5 388 \$ 10 436 \$ |
| | 2013 | 2014 | |
| | 7 842 \$ 18 721 \$ 5 482 \$ 10 619 \$ | 7 999 \$ 19 095 \$ 5 592 \$ 10 631 \$ | |

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

Ambiance: 2 jours de congé/année* — salarié qui travaille dans une institution pénale et qui, en raison de la nature de la fonction, est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées

* L'employeur peut remplacer chaque journée par une allocation de :

| 1 ^{er} avril 2010 | 1 ^{er} avril 2011 | 1 ^{er} avril 2012 | 1 ^{er} avril 2013 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 210 \$ | 212 \$ | 214 \$ | 217 \$ |
| 1 ^{er} avril 2014 | | | |
| 222 \$ | | | |

• Allocation

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

La salariée 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 au congé de maternité.

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

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

Lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de la durée indiquée au certificat médical.

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

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité pour la durée indiquée au certificat médical qui doit être fourni.

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans, ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans, en prolongation de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RAE

La salariée qui a 20 semaines de service a droit, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, à 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 et les prestations de maternité ou parentales 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 NI AU RAE

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

3. Congé de paternité

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

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

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité de la durée indiquée au certificat médical qui doit être fourni.

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans, à la suite de son congé de paternité.

SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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 NI AU RAE

Le salarié reçoit pendant son congé de paternité une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

4. Congé d'adoption

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

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

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé est de 10 semaines.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée ou le salarié a droit à une prolongation du congé d'adoption de la durée indiquée au certificat médical qui doit être fourni.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans, à la suite du congé d'adoption.

SALARIÉ—E ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

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 recevrait si elle ou il en faisait la demande.

SALARIÉ—E NON ADMISSIBLE AU RQAP NI AU RAE

La salariée ou le salarié reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

5. Congé parental

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

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

Indemnité:

— salarié qui travaille 75 % et plus du temps complet: 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 un crédit de 1 jour/mois. Le salarié qui n'utilise pas ses congés les accumule 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; à compter de l'expiration des 52 semaines et jusqu'à concurrence d'une période supplémentaire de 52 semaines, le salarié reçoit un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précédente

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: l'employeur paie la pleine contribution sans excéder le moindre des montants suivants: 5 \$/mois/protection familiale et 2 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le salarié

5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP ou du Régime de retraite des fonctionnaires — RRF, selon le cas.

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.