

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 crédits31

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 (2011-10-13).

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
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE			
Xstrata Nickel (Rouyn-Noranda) Mine Raglan	Le Syndicat des Métallos, section locale 9449 — FTQ	1	5
ALIMENTS			
Nutrinar, coopérative agroalimentaire du Saguenay–Lac-St-Jean	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nutrinar — CSN	2	6
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
P.H. Tech inc. (Lévis)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	3	7
BOIS			
Produits forestiers Petit Paris inc. (Saint-Ludger-de-Milot)	Le Syndicat des travailleurs de la scierie Petit Paris, Fédération de l'industrie manufacturière — CSN	4	9
FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Kaycan Itée (Pointe-Claire)	Le Syndicat des Métallos, section locale 2008 — FTQ	5	10
Sipro inc. (Notre-Dame-du-Bon-Conseil)	Le Syndicat des employés-es en revêtement de produits chimiques — CSD	6	11

Employeurs	Syndicats	N°	Page
MACHINERIE (sauf électrique) Les Industries Fournier inc. (Thetford Mines)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ	7	12
MATÉRIEL DE TRANSPORT La compagnie Héroux Devtek inc. (Longueuil)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 1956 — FTQ	8	13
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES ABB (Varennes)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9486, unité usine — FTQ	9	14
COMMERCE DE GROS (Véhicules automobiles, pièces et accessoires) Koyo Bearings Canada inc. (Bedford)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	10	16
COMMERCE DE DÉTAIL (Aliments, boissons, médicaments et tabac) Alimentation Jean Lebel (Charny)	Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	11	17
SERVICES AUX ENTREPRISES Gate Gourmet Canada inc. (Dorval)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	12	18
SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE Investissement Québec	Le Syndicat de la fonction publique du Québec	13	20
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Granby	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Granby — CSD	14	22
ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX Le Collège Durocher Saint-Lambert	Le Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert SPPSCDSL — CSQ	15	24
L'Institut canadien de Québec (Québec)	Le Syndicat des employés-es de la Bibliothèque de Québec — FISA	16	26

Employeurs	Syndicats	N°	Page
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Delta Hotel n° 37 Limited Partnership (Montréal)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	17	27
Groupe hôtelier Grand Château inc., Sheraton Laval (Laval)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9400 — FTQ	18	29
NOTES TECHNIQUES			31

**Xstrata Nickel
Mine Raglan (Rouyn-Noranda)
et
Le syndicat des Métallos, section locale 9449 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** mines, carrières et puits de pétrole
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 392
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 8; hommes: 384
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2011
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2017
- **Date de signature:** 28 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 12 heures/jour

• **Salaires**

1. Apprenti cuisinier

1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016
/heure 18,57 \$ (18,57 \$)	/heure 18,94 \$	/heure 19,32 \$	/heure 19,80 \$	/heure 20,30 \$	/heure 20,81 \$

2. Opérateur d'usine classe 1

1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016
/heure 33,85 \$ (33,85 \$)	/heure 34,53 \$	/heure 35,22 \$	/heure 36,10 \$	/heure 37,00 \$	/heure 37,92 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016
2 %	2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

N. B. – Il existe des programmes de prime à la performance, et ce, selon les modalités prévues.

Il existe aussi un boni collectif, payé selon les modalités prévues.

Boni de signature et boni de conservation d'emploi

Le salarié présent sur la liste d'ancienneté au 30 avril 2011 a droit à un boni de signature de 6 000 \$. Le montant est versé au salarié 1 mois suivant le 28 mai 2011.

Le même salarié, toujours à l'emploi les 1^{er} mai 2014, 1^{er} mai 2015 et 1^{er} mai 2016, a droit à un boni de conservation d'emploi de 2 500 \$, et ce, à chacune de ces dates. Les montants peuvent être versés sur la paie du salarié ou dans son régime de retraite, selon son choix.

Ces montants sont versés sur la paie de la période chevauchant le 30 avril de l'année correspondante.

• **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Canada

Mode de calcul

S'il y a lieu, les salaires prévus seront indexés selon l'indice du coût de la vie du mois d'avril publié en mai 2012, mai 2013, mai 2014, mai 2015 et mai 2016, et ce, en fonction de l'indice des 12 mois précédents, pourvu que l'indice soit supérieur à 2,5 % la 4^e année, à 2,5 % la 5^e année et à 2,5 % la dernière année.

Si l'IPC est supérieur à l'augmentation de salaire pour la 4^e, la 5^e et la 6^e année, l'augmentation sera alors majorée de la différence entre l'IPC et le salaire.

• **Prime**

Nuit: (0,50 \$) 1,25 \$/heure — entre 19 h et 7 h

Guide: 1,50 \$/heure

Disponibilité: (18 \$) 30 \$/jour de disponibilité

Opérateur jumbo et chargeuse télécommandée [N]: 1,50 \$/heure

Coût de la vie Nunavik [N]: 1,50 \$/heure travaillée — salarié permanent qui réside au Nunavik

• **Allocations**

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

Outils personnels: l'employeur verse une allocation dont le montant varie selon le corps d'emploi et selon la valeur des outils

Vêtements de travail: 600 \$/24 mois — salarié qui a terminé sa période d'essai

• **Jours fériés payés**

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

• **Congés mobiles et jours de repos**

(2 jours/année à prendre au domicile du salarié) 4 jours/année à prendre sur le site

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem. ou 154 heures	4 %
3 ans	3 sem. ou 231 heures	6 % + boni de 325 \$/sem.
5 ans	3 sem. ou 231 heures	8 % + boni de 325 \$/sem.
9 ans	4 sem. ou 308 heures	8 % + boni de 325 \$/sem.
16 ans	4 sem. ou 308 heures	10 % + boni de 325 \$/sem.
23 ans	4 sem. ou 308 heures	12 % + boni de 325 \$/sem.
30 ans	4 sem. ou 308 heures	14 % + boni de 325 \$/sem.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

7 jours, dont les 3 premiers sont payés.

3. Congé d'adoption

7 jours, dont les 3 premiers sont payés.

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue au régime de retraite du salarié en y versant une prime qui équivaut à 6 % de son salaire gagné en temps normal et en heures supplémentaires.

2

Nutrinor, coopérative agroalimentaire du Saguenay-Lac-St-Jean
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nutrinor — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 164
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 28; hommes : 136
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} avril 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2016
- **Date de signature :** 13 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

Quincaillerie

Moyenne de 40 heures/sem.

Meunerie et transport

5 jours/sem., 40 heures/sem. — salarié de bureau
 40 heures/sem. — autres salariés

Siège social

5 jours/sem., 36,5 heures/sem.

Engrais minéraux

3, 4 ou 5 jours/sem., moyenne de 40 heures/sem.
 5 jours/sem., 40 heures/sem. — salarié de bureau

Pétrole

5 jours/sem. — vendeur-livreur et transporteur gros de produits pétroliers, selon les besoins de l'entreprise
 5 jours/sem., 36,5 heures/sem. — salarié de bureau
 5 jours/sem., 40 heures/sem. — entretien

Laiterie Alma

40 heures/sem.
 5 jours/sem., 36,5 heures/sem. — salarié de bureau

Entrepôt Jonquière et transport

8 heures/jour, 40 heures/sem. — préposé à la chambre à lait

- **Salaires**

BUREAU

1. Salarié de bureau, 18 salariés

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	14,91 \$ (11,02 \$)	15,06 \$	15,21 \$
Après 60 mois (Après 96 mois)	21,51 \$ (21,09 \$)	21,94 \$	22,38 \$
	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015	
	/heure	/heure	
	15,36 \$	15,52 \$	
	22,88 \$	23,40 \$	

HORS BUREAU

1. Préposé à la quincaillerie

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	10,00 \$ (9,50 \$)	10,10 \$	10,20 \$
Après 48 mois	16,50 \$ (16,11 \$)	16,83 \$	17,17 \$
	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015	
	/heure	/heure	
	10,30 \$	10,41 \$	
	17,55 \$	17,94 \$	

2. Meunerie, laiterie et préposé aux entrepôts, 51 salariés

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	14,36 \$ (10,44 \$)	14,50 \$	14,65 \$
Après 60 mois (Après 96 mois)	20,69 \$ (20,28 \$)	21,10 \$	21,52 \$
	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015	
	/heure	/heure	
	14,80 \$	14,94 \$	
	22,01 \$	22,50 \$	

3. Mécanicien

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	15,23 \$ (11,08 \$)	15,38 \$	15,54 \$
Après 60 mois (Après 96 mois)	22,29 \$ (21,85 \$)	22,74 \$	23,19 \$
	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015	
	/heure	/heure	
	15,69 \$	15,85 \$	
	23,71 \$	24,25 \$	

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

N. B. — Le vendeur-livreur de produits pétroliers bénéficie, en plus de son salaire de base, d'un système de commission.

Augmentation générale*

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
2 %	2 %	2 %	2,25 %
	1 ^{er} avril 2015		
	2,25 %		

* Appliqué sur le taux maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Soir et nuit: 0,85 \$/heure, entre 18 h et 6 h — sauf (salarié du garage) salarié du pétrole et des quincailleries

1^{er} avril 2012
0,90 \$/heure

Dimanche: 5 \$/heure — préposé à (la laiterie à l'emploi de Agrinor inc.) la laiterie d'Alma

Samedi (N): 5 \$/heure — préposé à la réception du lait à la laiterie d'Alma

Remplacement d'un contremaître: (40 \$/sem. ou 8 \$/jour, selon le cas) 1,25 \$/heure, maximum de 40 heures/sem.

1^{er} avril 2014

1,35 \$/heure

• Allocations

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

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

Uniforme: coût payé à (75 %) 80 %, 1 fois/2 ans — transporteur, vendeur-livreur et transporteur gros de produits pétroliers

Bottes de sécurité: fournies par l'employeur lorsque c'est requis et remplacées après usure normale, soit environ 1 an

Gants de travail: maximum de (14) 20 paires/année — vendeur-livreur et transporteur gros de produits pétroliers

(Outils (R))

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année — salarié qui a travaillé 6 mois depuis le 1^{er} janvier d'une année

Le salarié qui a travaillé moins de 6 mois a droit aux congés au prorata des mois complets travaillés.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
20 ans	5 sem.	10 %
35 ans (N)	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a terminé sa période d'essai a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines.

Pour les 2 premières semaines de congé de maternité, l'employeur verse à la salariée un montant qui correspond à la différence entre son salaire de base et le montant prévu par l'assurance emploi.

2. Congé de naissance

2 jours payés — salarié qui a terminé sa période d'essai.

3. Congé d'adoption

2 jours payés — salarié qui a terminé sa période d'essai.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 0,5 jour/mois, cumulatif jusqu'à un maximum de 6 jours/année monnayés à 100 %.

Les jours non utilisés sont payés à la 2^e paie de l'année qui suit.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent pour 4 % du salaire brut normal du salarié.

3

P. H. Tech inc. (Lévis)

et

L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits en matière plastique

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (88) 150

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 3; hommes: 147

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production, expédition, entretien, logistique et assurance qualité

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

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

• **Date de signature:** 23 juin 2011

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

Opérateur de production, opérateur E logistique, opérateur qualité et commandes spéciales
84 heures/2 sem.

Opérateur de tests et aide aux tests, expéditeur, préposé logistique, préposé et aide à la quincaillerie, vérificateur, électromécanicien, ouvrier de filières, ouvrier matricier, coupe au fil, opérateur CNC, menuisier, préposé au nettoyage, préposé au recyclage et commandes spéciales
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Fin de semaine

12 heures/jour, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Opérateur E et aide à la quincaillerie, 48 salariés

1^{er} nov. 2010 **1^{er} nov. 2011** **1^{er} nov. 2012** **1^{er} nov. 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
15,05 \$	15,35 \$	15,66 \$	16,01 \$
(14,75 \$)			

1^{er} nov. 2014

/heure
16,37 \$

2. Électromécanicien A et outilleur de filières A

1^{er} nov. 2010 **1^{er} nov. 2011** **1^{er} nov. 2012** **1^{er} nov. 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
26,72 \$	27,25 \$	27,80 \$	28,43 \$
(26,20 \$)			

1^{er} nov. 2014

/heure
29,07 \$

Augmentation générale

1^{er} nov. 2010 **1^{er} nov. 2011** **1^{er} nov. 2012** **1^{er} nov. 2013**

2 %	2 %	2 %	2,25 %
-----	-----	-----	--------

1^{er} nov. 2014

2,25 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} novembre 2010 pour le salarié en emploi le 23 juin 2011. La rétroactivité est payée au plus tard le 30 juin 2011.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,65 \$/heure

Fin de semaine : 1 \$/heure

Chef de groupe : 1 \$/heure

• Allocations

Souliers ou bottes de sécurité : (130 \$) 135 \$ ^{1^{er} nov. 2014} 145 \$
— salarié qui a terminé sa période d'essai

65 \$ — salarié qui possédait des souliers ou bottes avant son embauche ou qui n'a pas de pièce justificative

Bottes de sécurité : (200 \$) 210 \$ ^{1^{er} nov. 2014} 240 \$
— électromécanicien

100 \$ — électromécanicien qui possédait des bottes avant son embauche ou qui n'a pas de pièce justificative

Vêtements, uniformes et outils de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

12 jours/année — salarié qui a travaillé 240 heures

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
9 ans	3 sem.	6,5 %
12 ans	4 sem.	8,5 %
22 ans	5 sem.	10,0 %
24 ans	5 sem.	10,5 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. 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.

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 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.

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 qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé sans solde dont la durée est indiquée au certificat médical.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité dont la durée est indiquée au certificat médical.

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

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 d'au plus 5 semaines continues sans solde.

4. Congé d'adoption

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

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

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

La participation du salarié sert, entre autres, à payer entièrement la prime d'assurance salaire.

1. Congés personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a travaillé 240 heures a droit à un crédit de 40 ou 60 heures selon qu'il est sur un horaire de 120 ou 168 heures.

Les heures non utilisées sont payées à la dernière paie de décembre à 100 % du salaire normal.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 3 % du salaire brut du salarié à l'emploi depuis 12 mois et le salarié contribue pour un minimum de 5 % de son salaire brut.

4

Produits forestiers Petit Paris inc. (Saint-Ludger-de-Milot) et Le Syndicat des travailleurs de la scierie Petit Paris, Fédération de l'industrie manufacturière — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (90) 88
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 88
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2009
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2015
- **Date de signature :** 22 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 42 heures/sem.

Travail à la scierie — 3 quarts de travail
40 heures/sem.

Salarié affecté au séchoir, préposé à l'automatisation
Moyenne de 42 heures/sem.

Salarié affecté à l'entretien mécanique
Moyenne de 40 ou 42 heures/sem.

• Salaires

1. Décanteur, journalier et journalier tronçonnage/nettoyeur

1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 19,44 \$ (19,25 \$)	/heure 19,73 \$

2. Opérateur de chargeuse de bois en longueur mobile et fixe, 8 salariés

1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 19,78 \$ (19,58 \$)	/heure 20,07 \$

3. Technicien à l'automatisation licence C

1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
/heure 24,26 \$ (24,02 \$)	/heure 24,62 \$

N. B. — Il existe un système de bonification basé sur la productivité des salariés.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
1 %	1,5 %

• Primes

(Soir et nuit) Soir, nuit et fin de semaine : 0,60 \$/heure
(Responsabilité [R])

Chef d'équipe [N] : 1 \$/heure

Disponibilité [N] : 75 \$/fin de semaine — lorsque l'employeur requiert la disponibilité d'un technicien à l'automatisation pour une fin de semaine donnée

• Allocations

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

Lunettes de sécurité de prescription : coût d'achat des verres payé jusqu'à concurrence de (50 %) 75 % par l'employeur, pour un maximum de (100 \$) 150 \$/année, 125 \$/année pour le mécanicien et l'affûteur

(Lors du remplacement de lunettes ajustées endommagées au travail, le salarié paie 25 % du coût des verres ou un maximum de 40 \$ [R])

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

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

1 jour/année — salarié qui a travaillé 80 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente

2 jours/année — salarié qui a travaillé (100) 120 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente

(3 jours/année — salarié qui a travaillé 120 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente [R])

N. B. — Les jours non pris au 31 décembre de chaque année sont (payés au cours du mois de janvier qui suit) ni monnayables, ni accumulables.

• Congés annuels payés

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

• 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. Congé de maladie [N]

Le salarié qui a complété 100 jours de travail entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente a droit à 1 jour de congé de maladie monnayable le 15 décembre s'il n'a pas été utilisé au cours de l'année.

Le salarié qui travaille selon un horaire quotidien de 12 heures a droit à 1 congé mobile et à 1 congé de maladie.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient 3 % du salaire gagné.

5

**Kaycan Itée (Pointe-Claire)
et**

Le Syndicat des Métallos, section locale 2008 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — fabrication de produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 91
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes: 100 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 15 décembre 2015
- **Date de signature :** 31 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre

16 déc. 2010

/heure
Min. 12,24 \$
(12,00 \$)
Max. 14,40 \$
(14,12 \$)

2. Opérateur assembleur, 20 salariés

16 déc. 2010

/heure
Min. 13,88 \$
(13,61 \$)
Max. 16,33 \$
(16,01 \$)

3. Maintenance A et préposé à l'approvisionnement

16 déc. 2010

/heure
Min. 18,69 \$
(18,32 \$)
Max. 21,99 \$
(21,56 \$)

Augmentation générale

16 déc. 2010	16 déc. 2011	16 déc. 2012	16 déc. 2013	16 déc. 2014
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié en emploi a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 16 décembre 2010 au 31 mai 2011. Le montant est versé dans les 3 semaines suivant le 31 mai 2011.

• Primes

Soir : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

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

• Allocations

Bottes ou souliers de sécurité : (100 \$) 115 \$/année

N. B. — Le salarié du département de l'expédition a droit à une deuxième paire de bottes ou souliers lorsque l'usure rend la première paire non sécuritaire.

Le salarié chauffeur a droit à une paire de bottes d'été et une paire de bottes d'hiver.

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

Lunettes de sécurité de prescription [N] : 150 \$/24 mois – salarié qui a terminé sa période d'essai

• Jours fériés payés

10 jours/année – salarié qui a cumulé 60 jours de service continu

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(12) 10 ans	4 sem.	8 %
(22) 20 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur, sauf pour les lunettes avec prescription.

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

1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite pour le salarié qui a 1 an de service continu.

Contribution : l'employeur verse l'équivalent de ce que le salarié verse jusqu'à un montant maximum de 10 \$/sem. au Fonds de solidarité de la FTQ.

**Sixpro inc. (Notre-Dame-du-Bon-Conseil)
et
Le Syndicat des employés-es en revêtement de produits chimiques — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (192) 149
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 55; hommes: 94
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 21 août 2010
- **Échéance de la présente convention:** 21 août 2015
- **Date de signature:** 30 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 4 ou 5 jours /sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier, 33 salariés

	22 août 2011	22 août 2012	22 août 2013
Début	/heure 10,53 \$ (10,30 \$)	/heure 10,80 \$	/heure 11,06 \$
Après 5 ans	12,66 \$ (12,38 \$)	12,98 \$	13,30 \$

22 août 2014

/heure
11,34 \$
13,63 \$

2. Électromécanicien

	22 août 2011	22 août 2012	22 août 2013
Début	/heure 16,50 \$ (13,59 \$)	/heure 16,91 \$	/heure 17,34 \$
Après 5 ans	18,50 \$ (16,50 \$)	18,96 \$	19,44 \$

22 août 2014

/heure
17,77 \$
19,92 \$

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

Augmentation générale

	22 août 2011	22 août 2012	22 août 2013	22 août 2014
variable		2,5 %	2,5 %	2,5 %

• **Primes**

Soir: (0,75 \$) 0,80 \$/heure

22 août 2012 22 août 2013 22 août 2014

0,85 \$/heure 0,90 \$/heure 0,95 \$/heure

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

22 août 2012 22 août 2013 22 août 2014

1,10 \$/heure 1,15 \$/heure 1,20 \$/heure

Formateur: (0,70 \$) 0,75 \$/heure

22 août 2012 22 août 2013 22 août 2014

0,80 \$/heure 0,85 \$/heure 0,90 \$/heure

Responsable du téléavertisseur: 50 \$/sem.

Appel d'urgence: (12 \$) 15 \$/appel — si le salarié travaille plus de 4 heures consécutives

(Journalier \overline{R})

• **Allocations**

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

Souliers ou bottes de sécurité: (120 \$) \overline{N} ^{1^{er} janv. 2013} 140 \$/année
130 \$/année
— salarié qui a terminé sa période d'essai

200 \$/année \overline{N} ^{1^{er} janv. 2013} 210 \$/année
— opérateur au jet de sable

Vêtements de travail: 400 \$/année, taxes incluses
— camionneur

Chaussures et manteau d'hiver \overline{N} : 150 \$/année, taxes incluses — préposé réception-expédition

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1^{er} mai 2012		
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	(3) 4 sem.	8 %
(13 ans)	4 sem.	8 % \overline{R})
15 ans	4 sem.	9 %
20 ans \overline{N}	5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé parental

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

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié qui a 1 an d'ancienneté contribuent respectivement pour 1 % du salaire du salarié.

**Les Industries Fournier inc. (Thetford Mines)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, section locale 509 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – machinerie (sauf électrique)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (65) 80
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 2; hommes : 78
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 22 août 2011
- **Échéance de la présente convention :** 8 avril 2017
- **Date de signature :** 26 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.

Chauffeur de remorque

Établie par le travailleur et l'employeur

• **Salaires**

1. Aide général et cariste

	10 avril 2011	8 avril 2012	14 avril 2013	13 avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	14,22 \$ (14,22 \$)	14,22 \$	14,22 \$	14,22 \$
Max.	20,01 \$ (19,57 \$)	20,41 \$	20,82 \$	21,29 \$
	12 avril 2015	10 avril 2016		
	/heure	/heure		
	14,22 \$ 21,71 \$	14,31 \$ 22,28 \$		

2. Préposé à la préparation, assembleur soudeur et autres fonctions, 66 salariés

	10 avril 2011	8 avril 2012	14 avril 2013	13 avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	15,34 \$ (12,71 \$)	15,65 \$	15,96 \$	16,12 \$
Max.	22,27 \$ (21,67 \$)	22,82 \$	23,36 \$	23,97 \$
	12 avril 2015	10 avril 2016		
	/heure	/heure		
	16,28 \$ 24,53 \$	16,54 \$ 25,25 \$		

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

Augmentation générale

	10 avril 2011	8 avril 2011	14 avril 2013
Magasinier et aide général	2,25 %	2,0 %	2,0 %
Métiers et camionneur	2,75 %	2,50 %	2,35 %
Peintre	3,75 %	3,50 %	2,50 %
	13 avril 2014	12 avril 2015	10 avril 2016
Magasinier et aide général	2,25 %	2,0 %	2,60 %
Métiers et camionneur	2,60 %	2,35 %	2,95 %
Peintre	2,75 %	2,50 %	3,10 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 10 avril 2011.

Boni de signature

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à un boni de signature de 400 \$.

• **Primes**

(Soir **R**)

(Nuit **R**)

Fidélité : 0,50 \$/heure — salarié qui travaille sur le quart de soir ou de nuit et qui a 5 ans et plus d'ancienneté

Chef d'équipe :

1,25 \$/heure — équipe de département

0,75 \$/heure — équipe de projet

• **Allocations**

Mitaines et gants : fournis par l'employeur au besoin

Habit de pluie, salopette doublée, veste et pantalon de protection : fournis et entretenus par l'employeur — soudeur qui opère la pièce d'équipement dite Arc Air

Salopette de travail : l'employeur paye entièrement le coût d'entretien

Appareil protecteur individuel : fourni par l'employeur lorsque c'est requis

Bottines de sécurité : (0,09 \$) 0,10 \$/heure normale travaillée, 0,11 \$ à la 3^e année du contrat et 0,12 \$ à la 4^e année du contrat

N. B. — Si l'employeur exige le port de métatarse à un salarié, celui-ci paie 50 \$.

Lunettes de sécurité de prescription: maximum de (125 \$) 150 \$/année taxes incluses, 175 \$ taxes incluses à partir de la 2^e année de contrat et 200 \$ taxes incluses à partir de la 3^e année du contrat

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congé mobile**

1 jour/année

• **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 N	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	(10 %) 11 %
28 ans	5 sem. + 3 jours	(10 %) 11 %*
29 ans	5 sem. + 4 jours	(10 %) 11 %**
30 ans	5 sem. + 5 jours	(10 %) 11 %***

* Les 3 jours supplémentaires sont payés au taux normal.

** Les 4 jours supplémentaires sont payés au taux normal.

*** Les 5 jours supplémentaires sont payés au taux normal.

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié a acquis de l'ancienneté.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié a acquis de l'ancienneté.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 4 % du salaire brut du salarié, sauf pour le régime de soins dentaires pour lequel l'employeur s'engage à verser (0,18 \$) 0,21 \$/heure travaillée à la caisse des soins dentaires des membres des TUAC du Québec

1. Congés de maladie

À partir du moment où le régime d'assurance groupe ne couvre plus l'invalidité de courte durée, l'employeur s'engage à payer un minimum d'une heure à titre de congé de maladie ou d'accident selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à (2,75 %) 3 % du salaire gagné par le salarié permanent qui a terminé sa période d'essai, 3,25 % à compter de la 3^e année du contrat, 3,50 % à compter de la 4^e année du contrat et 3,75 % à compter de la 6^e année du contrat.

8

La compagnie Héroux Devtek inc. (Longueuil)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 1956 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 333
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 9; hommes : 324
- **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 :** 3 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/jour, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Aide

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
Début	/heure 15,42 \$ (15,04 \$)	/heure 15,88 \$	/heure 16,36 \$
Après 12 mois	17,37 \$ (16,95 \$)	17,89 \$	18,43 \$

2. Électricien d'entretien et autres fonctions, 121 salariés

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
Début	/heure 20,85 \$ (20,34 \$)	/heure 21,48 \$	/heure 22,12 \$
Après 42 mois	27,16 \$ (26,50 \$)	27,97 \$	28,81 \$

3. Mécanicien soudeur principal, inspecteur C.M.M. principal et ouilleur de fabrication

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
Début	/heure 22,83 \$ (22,27 \$)	/heure 23,51 \$	/heure 24,22 \$
Après 42 mois	31,14 \$ (30,38 \$)	32,07 \$	33,03 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
2,5 %	3 %	3 %

• Primes

2^e équipe : (1,05 \$) 1,15 \$/heure

3^e équipe : (1,25 \$) 1,35 \$/heure

4^e équipe : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

5^e équipe : (1,21 \$) 1,31 \$/heure

Travail en dehors du lieu normal de travail : 10 % du taux horaire normal

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque c'est requis et remplacement au besoin

Lunettes de sécurité : payées entièrement par l'employeur ainsi que le remboursement du coût d'un examen de la vue/période de 24 mois

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

Uniformes : 2/année – chauffeur

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et au plus tard 4 semaines avant l'accouchement prévu.

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite au certificat médical qui atteste du danger qui existe. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'une fausse couche 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 qui n'excède pas 3 semaines.

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

L'employeur accorde à la salariée, qui lui en fait la demande par écrit, un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines à la suite de son congé parental.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnités :

- salarié : 65 000 \$
- décès ou mutilation accidentel : double indemnité
- conjoint : 10 000 \$
- enfant de plus de 24 heures : 5 000 \$

2. Congés de maladie ou congés personnels

Au 1^{er} décembre de chaque année, le salarié a droit à 6 jours /année de congés de maladie ou de congés personnels non cumulatifs.

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

De plus, le salarié a droit à 5 jours/année de congés de maladie ou de congés personnels sans solde.

Le nouveau salarié a droit, après avoir terminé sa période d'essai, à une demi-journée de congé de maladie ou de congé personnel/mois, jusqu'à un maximum de 3 jours dans la première année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire horaire de base, maximum de 600 \$ brut/semaine, pour une période maximale de 24 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire mensuel assurable, jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des frais admissibles sans franchise, incluant les médicaments sur ordonnance; injections 15 \$; 400 \$/appareil auditif prescrit, 1 fois/3 ans; ambulance, y compris le transport aérien limité à 300 \$; honoraires de naturopathe, orthophoniste, audiologiste, psychologue, chiropraticien, ostéopathe, acupuncteur, podiatre, orthothérapeute, ergothérapeute, maximum de 500 \$/année/salarié/spécialiste; 40 \$/année pour une radiographie par un chiropraticien; chaussures orthopédiques, 200 \$/paire, 2 paires/12 mois pour les moins de 18 ans et 1 paire/année pour les 18 ans et plus; autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % de certains frais de base sans franchise, maximum de 1 500 \$/salarié/année, selon le tarif de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement de lunettes, maximum de 150 \$/24 mois

7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour (35,10 \$) 41,93 \$/sem.

9

ABB (Varenes)

et

Le Syndicat des Métallos, section locale 9486, unité usine — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (190) 275
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 8; hommes : 267
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2011

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

• **Date de signature :** 16 juin 2011

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

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Salarié qui travaille sur le 3^e quart

7 heures/jour, 35 heures/sem.

Quart de fin de semaine

10 heures/jour, 30 heures/sem. payées pour 40 heures

Quart de 12 heures

12 heures/jour, moyenne de 42 heures/4 sem.

• **Salaires**

1. Coupage de lamination

<u>1^{er} avril 2011</u>	
	/heure
Début	23,50 \$ (22,87 \$)
Après 3 ans	27,64 \$ (26,90 \$)

2. Assemblage mécanique et autres fonctions, 126 salariés

<u>1^{er} avril 2011</u>	
	/heure
Début	25,28 \$ (24,60 \$)
Après 3 ans	29,74 \$ (28,94 \$)

3. Homme de service, mécanicien et électronicien

<u>1^{er} avril 2011</u>	
	/heure
Début	26,52 \$ (25,81 \$)
Après 3 ans	31,21 \$ (30,37 \$)

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de sa classification à l'embauche, 90 % après 1 an, 95 % après 2 ans et le taux de sa classification après 3 ans.

Augmentation générale

<u>1^{er} avril 2011</u>	<u>1^{er} avril 2012</u>	<u>1^{er} avril 2013</u>
2,75 % + indemnité de vie chère	2,75 % + indemnité de vie chère	2,75 % + indemnité de vie chère

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2011 — février 2010
2012 — février 2011
2013 — février 2012

Mode de calcul

2011

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2011 par rapport à celui de février 2010 excède 2,5 %, l'excédent est payé à 75 %.

2012 et 2013

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés, s'il y a lieu, aux taux de salaire du 1^{er} avril 2011, du 1^{er} avril 2012 et du 1^{er} avril 2013 respectivement.

• **Primes**

Soir : (1 \$) 1,25 \$/heure — de 16 h à 0 h 30

Nuit : (0,65 \$) 0,90 \$/heure — de 0 h 30 à 7 h 30

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

Chef d'équipe : (1 \$) 2 \$/heure

Travail à l'extérieur : (1,75 \$) 2,50 \$/heure

Samedi, dimanche et jour férié : 40 \$/jour — salarié affecté à un travail à l'extérieur et qui, sur demande, doit attendre sur le lieu ou près du lieu de travail

Disponibilité : 8 heures payées au taux normal — salarié à l'entretien les fins de semaine et jours fériés

Chef de groupe : 15 % de la classe 7

Maintenance-entretien : 5 % de la classe 7

Remise à neuf [N] : 2 \$/heure

• **Allocations**

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

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

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

Effets personnels : l'employeur paie jusqu'à concurrence de 200 \$ pour tout dommage causé aux effets personnels du salarié

Outils : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et du Régime québécois d'assurance parentale — RQAP.

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

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

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire normal, pour une période maximale de 26 semaines

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 5 % du taux horaire normal/salarié.

10

Koyo Bearings Canada inc. (Bedford)
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 :** commerce de gros — véhicules automobiles, pièces et accessoires
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (171) 179
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 37; hommes : 142
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 14 mars 2011
- **Échéance de la présente convention :** 14 mars 2014
- **Date de signature :** 19 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé aux services généraux

	14 mars 2011	12 mars 2012	11 mars 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	20,04 \$ (19,61 \$)	20,46 \$	20,89 \$
Max.	20,45 \$ (20,04 \$)	20,88 \$	21,31 \$

2. Analyste à la qualité, monteur-opérateur-inspecteur et autres fonctions, 73 salariés

	14 mars 2011	12 mars 2012	11 mars 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	21,21 \$ (20,81 \$)	21,65 \$	22,10 \$
Max.	22,09 \$ (21,64 \$)	22,55 \$	23,02 \$

3. Technicien en électricité

	14 mars 2011	12 mars 2012	11 mars 2013
	/heure	/heure	/heure
Min.	23,85 \$ (23,03 \$)	24,35 \$	24,85 \$
Max.	25,37 \$ (24,85 \$)	25,90 \$	26,44 \$

N. B. — Les taux minimums à l'embauche sont les suivants : 18,28 \$ au 14 mars 2011, 18,68 \$ au 12 mars 2012 et 19,09 \$ au 11 mars 2013. Douze mois après la date d'entrée en fonction, le taux horaire du nouveau salarié est le taux de départ de sa fonction.

Augmentation générale*

	14 mars 2011	12 mars 2012	11 mars 2013
	2,1 %	2,1 %	2,1 %

*Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Chef d'équipe : (0,50 \$) 0,65 \$/heure – salarié qui travaille sur la 2^e équipe
(0,80 \$) 0,95 \$/heure – salarié qui travaille sur la 3^e équipe

Formation : 5 % du taux de salaire normal de sa fonction — salarié qui donne la formation à un nouveau salarié

• Allocations

Chaussures de sécurité : maximum de (115 \$) 125 \$/année

Lunettes de sécurité de prescription : fournies et remplacées selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée de 18 semaines. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de 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.

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 sans salaire qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste le besoin de prolonger le congé.

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

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

3. Congé de paternité

5 semaines continues.

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 30 000 \$
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 5 000 \$
- retraité : 2 000 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par l'employeur

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée; remboursement à 100 % des médicaments remboursables; remboursement des services paramédicaux suivants : chiropraticien, orthophoniste, ostéopathe, audithérapeute, ergothérapeute, podiatre, ophtalmologiste, physiothérapeute et optométriste, avec un maximum de 400 \$ /année/personne et une limite de 40 \$/visite; remboursement des services paramédicaux suivants : massothérapeute, naturopathe et acupuncture, avec un maximum de 2 000 \$ /année/personne et un maximum de 350 \$/praticien /personne

4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite. 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 30,50 \$/mois, 31,00 \$/mois à compter du 15 juin 2012, 31,50 \$/mois à compter du 15 juin 2013, multiplié par le nombre d'années de service reconnu par le régime.

11

**Alimentation Jean Lebel (Charny)
et
Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, section locale 503 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 53

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 50 % ; hommes : 50 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** commerce

- **Échéance de la convention précédente :** 30 janvier 2011

- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2018

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

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

Salarié à temps partiel

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

• Salaires

1. Aide-caissier

	12 juin 2011	31 janv. 2012	31 janv. 2013	31 janv. 2014
/heure				
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	10,65 \$	10,65 \$	10,65 \$	10,65 \$

31 janv. 2015 31 janv. 2016 31 janv. 2017

/heure			
9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	
10,65 \$	10,65 \$	10,65 \$	

2. Commis, 38 salariés

	12 juin 2011	31 janv. 2012	31 janv. 2013	31 janv. 2014
/heure				
Min.	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max.	12,25 \$	12,50 \$	12,75 \$	13,00 \$

31 janv. 2015 31 janv. 2016 31 janv. 2017

/heure			
9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	
13,26 \$	13,52 \$	13,86 \$	

3. Assistant-gérant viandes et poissonnerie

	12 juin 2011	31 janv. 2012	31 janv. 2013	31 janv. 2014
/heure				
Min.	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$
Max.	16,75 \$	17,07 \$	17,43 \$	17,78 \$

31 janv. 2015 31 janv. 2016 31 janv. 2017

/heure			
11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$	
18,13 \$	18,49 \$	18,96 \$	

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

Augmentation générale*

31 janv. 2012 31 janv. 2013 31 janv. 2014

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

31 janv. 2015 31 janv. 2016 31 janv. 2017

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

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

N. B. — L'augmentation générale ne s'applique pas à l'aide-caissier.

• Primes

Nuit : 0,80 \$/heure

Remplacement dans une classification supérieure: 0,50 \$/heure travaillée — salarié qui travaille dans une classification supérieure à la sienne durant 4 heures et plus au cours d'une même journée, et ce, sans excéder le taux maximum de cette classification

Remplacement d'un gérant de rayon: 8 \$/jour — salarié à temps plein

Boni de Noël: 1 % du salaire gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours, payé le ou avant le premier jeudi de décembre de chaque année

Commis responsable de soir et fin de semaine: 1 \$/heure travaillée

• Allocations

Bottes ou souliers de sécurité: fournis par l'employeur selon les modalités prévues, maximum de 90 \$/année — boucher et salarié qui manipulent des palettes et de la marchandise lourde ou congelée

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

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

• Jours fériés payés

8 jours/année — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à 0,004 du salaire gagné au cours de l'année de référence ou à une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié, soit le plus élevé des deux.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
(10) 9 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
(18) 17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Le congé prend fin au plus tard 70 semaines après la fin de la grossesse, et ce, incluant le congé parental.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers 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 les 2 premiers 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 pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel admissible.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein qui a complété 3 mois de service continu a droit à 4,66 heures de congé de maladie/mois. Le salarié permanent à temps plein qui a complété 1 an de service continu a droit à un maximum de 56 heures de congé de maladie/année.

Le salarié à temps partiel admissible a droit à 12 heures de congé de maladie/année.

Au 1^{er} décembre de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié. Le paiement se fait le 2^e jeudi du mois de décembre.

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur verse 0,18 \$/heure normale travaillée /salarié à la Caisse des soins dentaires des membres des TUAC.

N. B. — L'employeur s'engage à payer la prime nécessaire pour garantir le remboursement des soins à 80 %, sans cependant excéder 0,21 \$/heure travaillée/salarié.

3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue dans le régime de retraite du plan d'épargne du Fonds de solidarité pour un montant maximum de 10 \$/semaine/salarié permanent à temps plein et à temps partiel admissible, et ce, à condition que le salarié contribue lui aussi pour au moins l'équivalent de la contribution de l'employeur.

N. B. — À compter du 1^{er} janvier 2015, la contribution maximale est fixée à 15 \$/semaine pour le salarié qui a complété 15 ans de service continu.

12

Gate Gourmet Canada inc. (Dorval)
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:** services aux entreprises
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 496
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 220; hommes: 276
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2014

- **Date de signature:** 14 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 80 heures/2 sem.
- **Salaires**

1. Aide général, 235 salariés

	6 juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013	1 ^{er} juin 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	11,15 \$ (11,15 \$)	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$
Max.	15,10 \$ (17,22 \$)	15,10 \$	15,10 \$	15,10 \$

2. Chef d'équipe mécanicien et chef préposé à l'entretien

	6 juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013	1 ^{er} juin 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	18,41 \$ (18,23 \$)	18,78 \$	19,16 \$	19,16 \$
Max.	21,19 \$ (20,98 \$)	21,61 \$	22,04 \$	22,04 \$

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

Le salarié est intégré dans la nouvelle échelle à compter du 6 juin 2011, selon son ancienneté générale à cette date.

De plus, une nouvelle échelle salariale entre en vigueur le 1^{er} juin 2014. Le salarié en progression dans l'échelle salariale 2013-2014 est intégré dans la nouvelle échelle à un taux égal ou au taux immédiatement supérieur de la nouvelle échelle et il continue d'y progresser.

Augmentation générale*

6 juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013
1 %	2 %	2 %

* Sauf pour l'aide général et le préposé au nettoyage.

Montants forfaitaires

Le salarié qui occupe un poste dans les classifications d'aide général et de préposé au nettoyage, visé par les nouvelles échelles salariales, reçoit un montant forfaitaire afin de combler la totalité de l'écart entre l'ancien taux horaire qui lui était payable et le nouveau taux horaire qui lui est applicable au 6 juin 2011.

Ainsi, le salarié qui occupe un poste dans les classifications d'aide général et de préposé au nettoyage en date du 6 juin 2011, qui est toujours à l'emploi et qui n'est pas en mise à pied ou en congé sans solde, a droit à un montant forfaitaire calculé selon les modalités prévues.

Les montants forfaitaires sont payables le 15 juin, le 15 septembre, le 15 décembre et le 15 mars de chaque année.

Sauf pour l'aide général et pour le préposé au nettoyage, tout salarié qui occupe un poste en date du 31 mai 2013 reçoit un montant forfaitaire qui est égal à 1 % de son salaire normal gagné entre le 1^{er} juin 2012 et le 31 mai 2013, et ce, peu importe sa classification. Le montant est payable au plus tard le 15 juillet 2013.

• Primes

Nuit: 0,70 \$/heure — entre 23 h et 7 h

• Allocations

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

Bottines de sécurité: maximum de 90 \$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés annuels payés

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

N. B. — Le salarié à temps partiel a droit seulement au pourcentage à titre d'indemnité.

Congés supplémentaires

Le salarié tenu de prendre ses vacances en novembre, en janvier, en février ou en mars a droit à une semaine supplémentaire de vacances ou à une semaine supplémentaire de salaire.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines 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 précédant la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial lorsqu'un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

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

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de la durée prescrite par un certificat médical. De plus, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an en prolongation de son congé de maternité.

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée entièrement par l'employeur pour le salarié permanent qui a 12 mois de service continu et pour le salarié à temps partiel admissible

1. Assurance vie

Indemnité:

- salarié de moins de 65 ans: 30 000 \$
- mort accidentelle: 25 000 \$ supplémentaires si le salarié décède dans les 365 jours qui suivent un accident
- mutilation: montant variable selon la perte subie

2. Assurance salaire

Prestation: maximum de 66,67 % du salaire hebdomadaire normal pendant une période maximale de 52 semaines, y compris la période pendant laquelle le salarié est admissible à des prestations d'assurance emploi

Début: 1^{er} jour, accident; 4^e jour, maladie

3. Assurance maladie

Frais assurés: 100 % pour les médicaments et autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/individu et 20 \$/famille; différence entre le prix d'une chambre semi-privée et celui d'une salle publique; honoraires d'un chiropraticien, maximum de 15 \$/visite et jusqu'à 45 \$/année pour les radiographies

4. Soins oculaires

Frais assurés: 100 % pour un examen de la vue effectué par un optométriste ou un ophtalmologiste reconnu par la Corporation des optométristes ou l'Ordre des médecins de la province de Québec; lentilles cornéennes ou verres correcteurs, maximum de 150 \$/2 ans

5. Soins dentaires

Frais assurés: pour le salarié et les personnes à sa charge assurées, 100 % des soins de base, 50 % des services de réparation selon les tarifs en vigueur, comprenant le remboursement maximum de 50 % des frais liés au remplacement des ponts ou des prothèses dentaires 1 fois/5 ans; maximum de 2 000 \$/année/personne

6. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour 0,65 \$/salarié/heure travaillée et des vacances pour le salarié qui a 12 mois de service continu dans un REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** technique et administratif

- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2009

- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2011

- **Date de signature:** 12 mai 2011

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

- **Salaires**

1. Téléphoniste-réceptionniste

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/année	/année
Min.	25 402 \$	25 593 \$
Max.	36 289 \$	36 561 \$

2. Technicien en financement d'entreprises et mesures fiscales, technicien en droit et autres fonctions, 44 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/année	/année
Min.	33 605 \$	33 857 \$
Max.	48 007 \$	48 367 \$

3. Technicien spécialisé en informatique

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/année	/année
Min.	39 877 \$	40 176 \$
Max.	56 967 \$	57 394 \$

Augmentation générale

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

N. B. — Les taux et échelles salariales en vigueur au 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

Les parties conviennent d'appliquer les majorations des paramètres salariaux, des primes et allocations du 31 mars 2012 au 1^{er} avril 2015 selon les modalités convenues à la convention collective du secteur public pour ce groupe.

Rétroactivité

La convention collective entre en vigueur rétroactivement au 1^{er} juillet 2009.

Montant forfaitaire

Pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011, un montant forfaitaire correspondant à une augmentation de 0,5 % du taux de traitement du 31 mars 2010 est versé au salarié en emploi.

- **Primes**

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

Formation: 5 % de son taux normal de salaire au prorata de la période totale prévue – salarié appelé par l'employeur à donner une formation

- **Allocations**

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

13

Investissement Québec
et
Le Syndicat de la fonction publique du Québec

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 128
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 109; hommes: 19

- **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 Ville de Granby
et
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de
Granby — CSD**

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 % ou moins de 75 % du temps plein et qui a cumulé 21 jours ouvrables rémunérés

Indemnité :

– salarié : 6 400 \$

– salarié qui travaille plus de 25 % ou 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

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.

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (127) 112

• **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 89; hommes : 23

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau

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

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2013

• **Date de signature :** 8 juin 2011

• **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., variable entre 32,5 et 40 heures/sem.

Préposé affecté aux parcomètres et stationnements service de police
40 heures/sem.

Préposé aux télécommunications service de police
Moyenne de (36) 35 heures/sem.

• Salaires*

1. Commis au service technique bibliothèque et autres fonctions

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	545,65 \$ (492,00 \$)	562,10 \$	576,10 \$
Max.	670,95 \$ (590,00 \$)	691,25 \$	708,40 \$

1^{er} janv. 2013

/sem.
590,45 \$
726,25 \$

2. Technicien en approvisionnements finances et autres fonctions, 27 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	652,40 \$ (588,00 \$)	672,00 \$	688,80 \$
Max.	806,40 \$ (727,00 \$)	830,55 \$	851,20 \$

1^{er} janv. 2013

/sem.
705,95 \$
872,55 \$

3. Technicien sénior en évaluation et surveillant de travaux sénior services techniques

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Min.	866,25 \$ (781,00 \$)	892,15 \$	914,55 \$
Max.	1 069,25 \$ (964,00 \$)	1 101,45 \$	1 129,10 \$

1^{er} janv. 2013

/sem.
937,30 \$
1 157,45 \$

* Basés sur une semaine de 35 heures.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
3 %	3 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 8 juin 2011 a droit à la rétroactivité des salaires.

• Primes

Soir: (0,47 \$) 0,60 \$/heure — de 15 h à (23 h) 23 h 15, préposé aux télécommunications

N. B. — À compter du 1^{er} janvier 2011, tous les autres salariés ont droit à la prime de soir pour les heures de travail en sus de 17 h, à la condition de travailler un minimum de 3 heures en sus de 17 h.

Nuit: (0,57 \$) 0,70 \$/heure — de 23 h à (7 h) 7 h 15, préposé aux télécommunications

N. B. — Ces primes sont indexées du pourcentage d'augmentation des salaires consenti en 2011, 2012 et 2013.

Chef d'équipe: (1,50 \$) 1,75 \$/heure — commis au service au public et au service technique et secrétaire de la bibliothèque

Formateur [N]: 2,75 \$/heure — moniteur appelé à agir comme formateur, à compter du 1^{er} janvier 2011

N. B. — Ces primes sont indexées du pourcentage d'augmentation des salaires consenti en 2012 et 2013.

Moniteur: 1 \$/heure, lorsque le moniteur enseigne à une personne ou un groupe de personnes atteintes d'un handicap physique ou intellectuel — salarié surnuméraire division aquatique et projets spéciaux

Disponibilité: 1 \$/heure de 6 h à 15 h, du lundi au vendredi — salarié surnuméraire division aquatique et projets spéciaux

Moniteur spécialiste: le salaire fixé pour celui des 2 emplois qui est le mieux rémunéré, et ce, selon l'échelon qui correspond à celui occupé dans son emploi normal — moniteur permanent ou moniteur sénior permanent qui agit à titre de moniteur spécialisé

• Allocations

Uniformes et équipements: fournis par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

Casques et bottines de sécurité: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de travail: 100 \$/2 ans — moniteur permanent (piscine Miner) division aquatique et projets spéciaux

(Usure de vêtements [R])

• Jours fériés payés

13 jours/année

N. B. — Les salariés ne sont pas tenus de se présenter à leur travail normal dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement et reçoivent, pour cette période, leur salaire normal.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	Taux normal
3 ans	15 jours	Taux normal
7 ans	20 jours	Taux normal
15 ans	25 jours	Taux normal
(19) 18 ans	26 jours	Taux normal
(21) 19 ans	27 jours	Taux normal
(23) 20 ans	28 jours	Taux normal
(25) 21 ans	29 jours	Taux normal
(27) 26 ans	30 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qui peut débuter, au plus tôt, à la 16^e semaine qui précède l'accouchement. Si une interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a également droit à ce congé.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

L'employeur verse, pour une période maximale de 18 semaines, la différence entre la prestation du RQAP et le salaire qu'elle aurait normalement reçu, et ce, uniquement pour les jours de fêtes chômés et payés qui coïncident avec cette période.

À son retour au travail pour une période minimale de 6 mois, l'employeur verse à la salariée, selon le régime de base, un montant égal à la différence entre 75 % de son salaire hebdomadaire normal et les prestations hebdomadaires reçues du RQAP, jusqu'à concurrence de 18 semaines; selon le régime particulier, l'employeur verse un montant égal à la différence entre 80 % du salaire hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues du RQAP, jusqu'à concurrence de 15 semaines.

2. Congé de naissance

3 jours payés et 2 jours sans solde.

3. Congé de paternité

Au plus 5 semaines sans solde.

4. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 1 jour payé et 1 jour sans solde.

5. Congé parental

À la naissance d'un enfant ou au moment de l'adoption d'un enfant mineur autre que celui de son conjoint, le père ou la mère a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour l'assurance vie et l'assurance maladie; l'employeur paie entièrement la prime de l'assurance salaire

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié a droit à 7 jours de congés de maladie.

Les jours non utilisés sont convertis en vacances pour l'année qui suit. Cependant, un maximum de 5 jours non utilisés peuvent être payés, sur demande, au lieu d'être convertis en vacances.

Les congés de maladie peuvent être utilisés à titre de congés personnels sur permission formelle du supérieur immédiat.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

15

Le Collège Durocher Saint-Lambert et Le Syndicat du personnel professionnel et de soutien du Collège Durocher Saint-Lambert SPPSCDSL — CSQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (108) 106
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 77; hommes: 29
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 15 avril 2011
- **Échéance de la présente convention:** 28 juin 2016
- **Date de signature:** 28 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Salarié de soutien manuel**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

SOUTIEN ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

1. Opérateur en reprographie

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	15,60 \$ (15,47 \$)	15,76 \$	16,04 \$
Éch. 4	16,73 \$ (Éch. 7) (18,54 \$)	16,90 \$	17,20 \$

1^{er} avril 2014

/heure
16,36 \$
17,54 \$

2. Surveillant d'élèves, 37 salariés

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	17,06 \$ (16,93 \$)	17,23 \$	17,53 \$
Éch. 5	18,73 \$ (18,59 \$)	18,92 \$	19,25 \$

1^{er} avril 2014

/heure
17,88 \$
19,64 \$

3. Conseiller pédagogique, conseiller d'orientation et psychologue

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/année	/année	/année
Éch. 1	37 823 \$ (37 540 \$)	38 201 \$	38 870 \$
Éch. 18	71 707 \$ (71 173 \$)	72 424 \$	73 691 \$

1^{er} avril 2014

/année
39 647 \$
75 165 \$

SOUTIEN MANUEL

1. Ouvrier certifié d'entretien, classe II

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
	16,34 \$ (16,22 \$)	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$

2. Ouvrier certifié d'entretien, 4 salariés

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
	20,77 \$ (20,62 \$)	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$

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

Augmentation générale

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

- **Allocation**

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

- **Jours fériés**

14 jours/année

• Congés annuels payés

SALARIÉ DE SOUTIEN ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET MANUEL

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	Taux normal
(5) 3 ans	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

N. B. — Le salarié de soutien qui détient un poste à caractère cyclique et mis à pied en période estivale reçoit une indemnité de vacances établie le 31 mai de chaque année selon un pourcentage du revenu brut du 1^{er} juin au 31 mai, jusqu'au salaire annuel maximal qui correspond à sa classe d'emploi et à son échelon.

Années de service	Indemnité
1 an	6,0 %
(5) 3 ans	8,0 %
17 ans	8,4 %
19 ans	8,8 %
21 ans	9,2 %
23 ans	9,6 %
25 ans	10,0 %

SALARIÉ PROFESSIONNEL

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

N. B. — Le salarié professionnel qui détient un poste à caractère cyclique et mis à pied en période estivale reçoit une indemnité de vacances établie le 31 mai de chaque année selon un pourcentage du revenu brut du 1^{er} juin au 31 mai, jusqu'au salaire annuel maximal qui correspond à sa classe d'emploi et à son échelon.

Années de service	Indemnité
1 an	8,0 %
17 ans	8,4 %
19 ans	8,8 %
21 ans	9,2 %
23 ans	9,6 %
25 ans	10,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Le salarié, dont la conjointe décède, se voit transférer ce qui reste des 20 semaines 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, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite au certificat médical. Toutefois, le congé ne peut se prolonger au-delà de 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 sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

La salariée a droit à un congé sans solde jusqu'à un maximum de 3 jours pour des visites liées à sa grossesse, effectuées chez un professionnel de la santé ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité reçoit, pendant le congé de maternité de 20 semaines, le salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation du RQAP reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de 7 % de son salaire hebdomadaire de base.

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses autres employeurs.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée à temps complet ou à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit, pendant 10 semaines, au salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par la salariée si elle avait été au travail, réduit de 7 % de son salaire hebdomadaire de base prévu pendant ces semaines si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi ou d'un régime 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 de l'enfant.

3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant mineur autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption de 10 semaines a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, dont seuls les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Le salarié ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

La salariée ou le salarié qui désire se prévaloir d'un congé parental sans solde à la suite de son congé de maternité, de naissance ou d'adoption de 10 semaines bénéficie de ce congé pour une durée maximale de 2 ans.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant, comprenant une assurance vie, une assurance soins dentaires ainsi qu'une assurance maladie, est maintenu en vigueur.

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

L'assurance invalidité est à la charge complète du salarié afin que les prestations de ce régime soient non imposables.

1. Congés de maladie

Au début de chaque année d'engagement, le Collège crédite au salarié à temps complet 7 jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont non monnayables et sont cumulatifs jusqu'à un maximum de 25 jours.

Dans le cas d'un salarié à temps partiel ou qui détient un poste à caractère cyclique, le nombre de jours ou d'heures crédités est calculé au prorata du nombre d'heures de travail qu'il accomplit par rapport à celui d'un salarié à temps complet de la même classe d'emploi engagé sur une période de 12 mois.

Lorsque le maximum de 25 jours est atteint, 75 % des congés de maladie qui excèdent le maximum sont monnayables, au 30 juin de chaque année, au taux horaire en vigueur à cette date.

2. Régime de retraite

Le salarié participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP géré par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance — CARRA.

16

**L'Institut canadien de Québec (Québec)
et
Le Syndicat des employés-es de la Bibliothèque de Québec — FISA**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de bibliothèques publiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (114) 132
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 104; hommes: 28
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** salariés de bibliothèque
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2015
- **Date de signature:** 30 mai 2011

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

Salarié à temps plein

35 heures/sem.

Chef d'équipe

Moyenne de 35 heures/sem.

Salarié régulier

Salarié autre qu'un salarié à temps plein, dont la semaine normale de travail est en moyenne supérieure ou égale à 20 heures/sem. et inférieure ou égale à 35 heures/sem.

Salarié à temps partiel

Salarié dont la semaine normale de travail est en moyenne inférieure à 20 heures/sem.

- **Salaires**

1. Commis à la préparation matérielle et préposé au classement

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	12,32 \$ (12,05 \$)	12,60 \$	12,85 \$
Éch. 12	19,98 \$ (19,54 \$)	20,43 \$	20,84 \$

1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
	/heure	/heure	/heure
	13,11 \$	13,37 \$	13,64 \$
	21,26 \$	21,69 \$	22,12 \$

2. Commis au public en bibliothèque, 85 salariés

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	13,45 \$ (13,15 \$)	13,75 \$	14,03 \$
Éch. 12	21,95 \$ (21,47 \$)	22,44 \$	22,89 \$

1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
	/heure	/heure	/heure
	14,31 \$	14,60 \$	14,89 \$
	23,35 \$	23,82 \$	24,30 \$

3. Technicien en documentation catalogage et chef d'équipe

	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	18,22 \$ (17,82 \$)	18,63 \$	19,00 \$
Éch. 12	29,58 \$ (28,93 \$)	30,25 \$	30,86 \$

1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
	/heure	/heure	/heure
	19,38 \$	19,77 \$	20,17 \$
	31,48 \$	32,11 \$	32,75 \$

Augmentation générale

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

1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

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

- **Primes**

Soir: 0,80 \$/heure — après 18 h

Samedi: 1,50 \$/heure

Dimanche: 2,60 \$/heure

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

14 jours/année

- **Congés spéciaux**

Le salarié à temps plein a droit à un crédit de 2,92 heures/mois, maximum de 35 heures/année. Ce crédit d'absence est cumulatif jusqu'à concurrence de 175 heures non monnayables.

Le salarié régulier a droit à un crédit de 2 % de son salaire chaque période de paie. Ce crédit d'absence est cumulatif jusqu'à concurrence de 10 % de son salaire annuel et non monnayable.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem. + 1 jour	6,4 %
3 ans	3 sem. + 2 jours	6,8 %
4 ans	4 sem.	8,0 %
10 ans	4 sem. + 1 jour	8,4 %
15 ans	4 sem. + 2 jours	8,8 %
16 ans	5 sem.	10,0 %
28 ans	6 sem.	12,0 %

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié à temps plein et le salarié régulier.

Le salarié à temps partiel a droit, pour tenir lieu de congés spéciaux, de congés de maladie et de régime d'assurance groupe, à une indemnité qui correspond à 4,5 % de son salaire brut de l'année civile précédente.

1. Congés de maladie

Le salarié régulier accumule une banque de congés de maladie à raison de 2 % de son salaire chaque période de paie. Après la dernière période de paie versée de chaque année fiscale, tout excédent de la valeur de la banque de congés de maladie à 6 % du salaire gagné du salarié au cours de l'année fiscale précédente lui est versé à raison de 75 % de la valeur de l'excédent. Le montant est payé au début de l'année qui suit.

2. Assurance salaire

SALARIÉ À TEMPS PLEIN

Début: à la 16^e journée d'invalidité

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Cotisation: l'employeur contribue selon le montant nécessaire pour financer le régime de retraite en sus de la cotisation des salariés, minimum de 7 % de la masse salariale des salariés participants, et le salarié contribue pour 6,5 % du salaire avant le 31 mai 2011 et 8 % à compter du 31 mai 2011.

Delta Hotels n° 37 Limited Partnership (Montréal) et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (250) 215

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 117; hommes: 98

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** services

- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2011

- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2014

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

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

- **Salaires**

1. Serveur

	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012	1 ^{er} juill. 2013
Début	/heure 12,38 \$ (11,33 \$)	/heure 12,75 \$	/heure 13,13 \$
Après 1 an	14,56 \$ (13,33 \$)	15,00 \$	15,45 \$

2. Préposé aux chambres, 64 salariés

	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012	1 ^{er} juill. 2013
Début	/heure 16,91 \$ (16,42 \$)	/heure 17,42 \$	/heure 17,94 \$
Après 1 an	19,90 \$ (19,32 \$)	20,50 \$	21,11 \$

3. Mécanicien en climatisation et ventilation

	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012	1 ^{er} juill. 2013
Début	/heure 22,79 \$ (22,13 \$)	/heure 23,47 \$	/heure 24,18 \$
Après 1 an	26,81 \$ (26,03 \$)	27,62 \$	28,44 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012	1 ^{er} juill. 2013
3 %	3 %	3 %

Serveur

1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012	1 ^{er} juill. 2013
Ajustement + 3 %	3 %	3 %

- **Primes**

1^{er} juill. 2013

Nuit: 0,68 \$/heure

1 \$/heure

— salarié dont la majorité du quart de travail est effectué entre 24 h et 8 h, sauf (l'auditeur de nuit et le chasseur de nuit) le chasseur de nuit

1^{er} juill. 2013

Téléavertisseur: 36,35\$/24 heures — salarié de l'entretien technique et agent de sécurité qui doit demeurer accessible et joignable par téléavertisseur à la demande de l'employeur

1^{er} juill. 2013

Heures brisées: 3,83\$/jour — 1 heure au taux de salaire normal

Chef d'équipe ou formateur: 1,09\$/heure

Valet au stationnement: 3,28\$/voiture qu'il conduit et rapporte du stationnement

Lit pliant ou bassinette: (1,37 \$) 1,50\$/lit refait — préposé aux chambres

Manutention des bagages: (2,13 \$) 2,34\$/entrée et (2,13 \$) 2,34\$/sortie — lorsqu'elle est comprise dans le contrat conclu avec l'organisateur de tours, chasseur

Cirage de chaussures: 1,91\$/paire — chasseur

1^{er} janv. 2012

Livraison à titre gracieux: 0,87\$/commande — lorsque la commande provient de l'employeur, sauf livraison de journaux

1^{er} janv. 2012

1,07\$/commande — lorsque la commande provient du client, sauf livraison de journaux

Chasseur: (2,18 \$) 2,30\$/livraison — livraison effectuée à la demande de l'employeur à l'intérieur de la chambre

1^{er} janv. 2012

Livraison de journaux: 0,06\$/journal — chasseur qui effectue la livraison de journaux à la demande de l'employeur

Pourboires:

— 15 % — service aux chambres, repas servi aux cadres
— (11,5 %) 12 % — toutes les fonctions tenues par l'employeur
— (8 % de la valeur de la promotion) 1,20 \$ pour les petits déjeuners et 1,50 \$ pour les autres coupons — coupons Privilège
— 15 % — montage et démontage d'une fonction tenue dans une suite ou chambre, équipier banquets **N**

SERVICE DES BANQUETS

Pourboires:

— 12 %, 12,25 % à compter du 1^{er} juillet 2012
— (30 \$) 40 \$ si le montant des ventes est au-dessous de (300 \$) 400 \$ — barman
— Pour le service des pauses-café, les pourboires sont répartis selon le travail effectué, à savoir:
45 % — mise en place, nettoyage et débarrassage complet pour le service des pauses-café, équipier
55 % — pour le service aux clients, équipier
— 13,5 % — pourboires versés par les cadres et pour des fonctions tenues par l'employeur, dont le coût est payé par l'employeur, ainsi que toute autre fonction promotionnelle
— 20 \$ — lorsque le nombre de clients est inférieur à 16, serveur

Débouchonnage:

— 8\$/bouteille de vin et de mousseux
— 9\$/bouteille de champagne
— 0,75\$/bouteille de bière
— 12\$/autre boisson alcoolisée

• Allocations

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

Chaussures de sécurité: 108\$/année — salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier, (groupes entretien technique et cuisine, équipier d'étage, équipier banquet, chasseur et plongeur) équipier d'étage, équipier banquet, chasseur, plongeur, agent de sécurité, groupes entretien technique, cuisine, Club de santé et Club signature

N. B. — Pour le salarié du Club de santé, il s'agit de souliers de sport- espadrilles.

Outils: (108 \$) 125\$/année — salarié permanent qui a un an d'ancienneté au 1^{er} juillet, groupes entretien technique et cuisine

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

Bas de nylon: 108\$/année — (préposée aux chambres et préposée aux uniformes permanentes) préposée aux chambres, préposée aux uniformes, salariée de la réception, serveuse du groupe restaurant, bar et service aux chambres et serveuses banquets permanentes qui ont 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier

• Jours fériés payés

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

• Congés mobiles

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

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
3 ans	15 jours	6 %
7 ans	20 jours	8 %
14 ans	25 jours	10 %
22 ans	30 jours	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée permanente qui a 1 an de service continu a droit à un maximum de 5 demi-journées payées pour des visites médicales liées à sa grossesse. La salariée a également droit de s'absenter 5 autres demi-journées sans solde.

La salariée qui subit une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a droit à un congé sans solde qui n'excède pas 3 semaines.

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

Sur demande, la salariée peut prendre un congé de maternité supplémentaire sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant.

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée dans une proportion de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la portion qui vise le salarié et payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié pour la portion qui vise les personnes à charge

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 50 000 \$
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 5 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a terminé sa période d'essai et qui a 12 mois de service continu au 31 décembre a droit à une banque de 8 jours de congé de maladie/année, 9 jours à compter du 1^{er} janvier 2012.

Le salarié permanent embauché entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2008 qui a terminé sa période d'essai a droit à 0,66 jour de congé de maladie/mois complet de travail jusqu'à concurrence de 8 jours/année) à un nombre de jours calculé au prorata des mois complets de travail.

Le paiement des congés de maladie commence la 2^e journée de maladie. Dans le cas d'une hospitalisation, le paiement commence la 1^{re} journée. Le paiement sera fait dès la 1^{re} journée à partir du 1^{er} janvier 2012.

Le solde non utilisé des congés de maladie est payé au salarié en même temps que la 1^{re} paie du mois de décembre.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse une contribution égale à celle du salarié jusqu'à concurrence de (5,75 %) 6 % du taux horaire normal, auquel sont ajoutés les pourboires déclarés, pour toutes les heures normales payées et, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de (5,25 %) 6 % des pourboires déclarés par le salarié.

La contribution de l'employeur sera de 6,25 % à compter du 1^{er} juillet 2012, de 6,5 % à compter du 1^{er} janvier 2013, de 6,75 % à compter du 1^{er} juillet 2013 et de 7 % à compter du 1^{er} janvier 2014.

Le salarié permanent qui atteint le facteur 75 avec son âge plus le nombre d'années de service reçoit une prime de départ de 1 000 \$/année de service, jusqu'à concurrence de 8 000 \$. Cette prime est remise par ancienneté à un maximum de 1 salarié en 2012 et de 3 salariés à compter de janvier 2013.

Groupe hôtelier Grand Château inc., Sheraton Laval (Laval) et Le Syndicat des Métallos, section locale 9400 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (200) 201
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 108; hommes : 93
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2015
- **Date de signature :** 31 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Piazza Cupola

5 ou 6 jours/sem., 40 heures/sem.

Banquets

6 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur et chasseur portier, 71 salariés

1^{er} sept. 2010 1^{er} sept. 2011 1^{er} sept. 2012 1^{er} mars 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
12,38 \$ (12,02 \$)	12,63 \$	12,88 \$	13,14 \$

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

/heure	/heure
13,53 \$	13,94 \$

2. Cuisinier principal 3

1^{er} sept. 2010 1^{er} sept. 2011 1^{er} sept. 2012 1^{er} mars 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
22,41 \$ (21,76 \$)	22,86 \$	23,32 \$	23,78 \$

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

/heure	/heure
24,50 \$	25,23 \$

N. B. — Le salarié reçoit 10 % de moins que le taux prévu pendant sa période d'essai. Par la suite, il reçoit le plein taux de sa classification.

Certaines fonctions ont fait l'objet d'ajustements à la suite de l'application des dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

Augmentation générale

1^{er} sept. 2010 1^{er} sept. 2011 1^{er} sept. 2012 1^{er} mars 2013

3 %	2 %	2 %	2 %
-----	-----	-----	-----

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

3 %	3 %
-----	-----

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 31 mai 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} septembre 2010 au 31 mai 2011.

• Primes

Nuit: (0,75 \$) 0,85 \$/heure — commis plongeur et équipier, début entre 22 h et 6 h

Menus spéciaux: 15 % de la facture du client — salarié qui fait le service pour un groupe de plus de 10 personnes à l'occasion de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la fête des Mères, Pâques, Saint-Valentin et **N** la fête des Pères

Chasseur: 1,50 \$/personne à l'arrivée et au départ, pour des tours organisés sous contrat

Lit pliant et couchette de bébé: (1,22 \$) 1,50 \$/lit — préposée aux chambres

Split shift: (0,20 \$) 1 \$/heure — salarié qui travaille sur les étages exécutifs et chasseur portier

Service des banquets:

12 % de la facture totale de boisson servie, dans la fonction à laquelle il est assigné — barman, sauf ce qui est touché par le serveur

12 % de la facture totale de la nourriture et du vin servis à table, dans la fonction à laquelle il est assigné — serveur

12 % de la facture des petits déjeuners « continental » et des pauses café, répartis au prorata des heures normales travaillées à l'intérieur d'une période de paie — équipier

Piazza Cupola

15 % de la facture totale — serveur, pour un groupe de plus de 10 personnes qui a réservé au préalable pour une fonction et si le client y consent à la suggestion du responsable de salle

12 % de la facture totale — personnel affecté au service pour un groupe avec contrat signé avec le personnel administratif des banquets

15 % de la facture totale — serveur, pour les groupes de 10 personnes ou moins pour un service buffet et de 20 personnes ou moins pour un service à la carte

• Allocations

Uniformes, costumes et équipement de travail: fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

Acquisition et remplacement de couteaux ou achat de souliers de sécurité:

(90 \$) 100 \$/année — (cuisinier permanent) cuisinier principal permanent, 1^{er} cuisinier permanent, 2^e cuisinier permanent et aide-cuisinier permanent

(40 \$) 50 \$/année — aide-cuisinier permanent

Souliers de sécurité: (75 \$) 85 \$/année — (salarié permanent de l'entretien technique) homme de maintenance permanent, équipier permanent et magasinier approvisionnement permanent

• Jours fériés payés

12 jours/année — salarié permanent à temps plein

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
2012		
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
7 ans	4 sem.	8 %
12 ans	5 sem.	10 %
23 ans N	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et du Régime québécois d'assurance parentale — RQAP.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 3 sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié, de 55 % par l'employeur et 45 % par le salarié à compter du 1^{er} mai 2012. Pour les années qui suivent, l'employeur paie (50 %) 40 % de l'augmentation du coût de la police d'assurance.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 1 an de service continu au 31 août de l'année en cours a droit à un crédit de 7 jours/année. Les jours sont payés à compter de la 1^{re} journée d'absence à l'intérieur de l'horaire de travail.

Les jours non utilisés au 31 août de chaque année sont payés au salarié dans le mois de septembre.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs de la FTQ un montant qui équivaut à celui qu'il déduit du salaire du salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté, jusqu'à un maximum de 5 % du taux horaire normal du salarié.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 50 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification.

Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant : l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

Définitions

Statut de la convention : indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvellement de convention ou d'une sentence arbitrale.

Date de signature : indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

() : indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

[N] : indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

[R] : indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations,

il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux occupations les mieux rémunérées. Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

Congés annuels payés : les congés attribués aux salariés en stage probatoire et à ceux ayant moins d'une année de service n'apparaissent habituellement pas dans le tableau.

Crédits

Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction de l'information sur le travail composée de Natacha Harvey, Julie Giguère et Isabelle Simard, sous la supervision de Gabrielle Larente.