

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 crédits35

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 (2011-12-05).

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
PRODUITS DU CAOUTCHOUC Bridgestone Canada, usine de Joliette	Le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone de Joliette — CSN	1	4
MEUBLE ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT Montel inc. (Montmagny)	Le Syndicat des employés de Montel inc. — CSD	2	5
MACHINERIE (sauf électrique) GEA Houle onc. (Drummondville)	Le Syndicat indépendant des employés de production de J. Houle & fils inc.	3	6
MATÉRIEL DE TRANSPORT Manac inc. (Saint-Georges)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9471 — FTQ	4	7
Syncreon Canada inc. (Laval)	Le Syndicat des Métallos, section locale 1138L — FTQ	5	9
INDUSTRIES CHIMIQUES Sandoz Canada inc. (Boucherville)	Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ	6	10
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac Marché Labrie & Landry inc. (Sept-Îles)	L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ	7	11
Marché Leblanc Montée Paiment inc. (Gatineau)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486 — FTQ	8	12

Employeurs	Syndicats	N°	Page
Supermarché Roberval inc. (Roberval) IGA Michel Gravel	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Supermarché Roberval inc. — CSN	9	14
AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL			
Réno-Dépôt inc. (Saint-Hubert)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ	10	15
SERVICES IMMOBILIERS ET AGENCES D'ASSURANCES			
La Régie des installations olympiques (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O. — CSN	11	16
La Régie des installations olympiques (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O. — CSN Représentant les préposé(e)s au tourisme Représentant les préposé(e)s au vestiaire et les caissier(e)s à la billetterie et au vestiaire au Stade Olympique Représentant les préposé(e)s et caissier(e)s aux stationnements et Le Syndicat des salariées et salariés de la R.I.O. — CSN Représentant les salarié(e)s de l'accueil	12	19
La Régie des installations olympiques (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O., métiers et services — CSN	13	21
La Régie des installations olympiques (Montréal)	Le Syndicat des employés des piscines de la Régie des installations olympiques — CSN	14	24
SERVICES AUX ENTREPRISES			
La Corporation de gestion des assistants de recherche du Centre de recherche de l'Hôtel-Dieu de Québec	Le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ)	15	26
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
Le Musée de la civilisation (Québec)	Le Syndicat de la fonction publique du Québec	16	27
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Résidence La Belle Époque (La Prairie)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	17	30
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Auberge du Lac Sacacomie inc. (Saint- Alexis-des-Monts)	Le Syndicat de l'hôtellerie de la Mauricie	18	32
Château Bromont inc. (Bromont)	Le Syndicat des salariés(es) du Château Bromont — CSD	19	33
NOTES TECHNIQUES			35

**Bridgestone Canada, usine de Joliette
et
Le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone
de Joliette — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits du caoutchouc
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (987) 978
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50; hommes: 928
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 août 2017
- **Date de signature:** 8 juillet 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8, 10 ou 12 heures/jour, moyenne de 40 ou 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Travail d'ordre général et préposé à la récupération des composantes

1^{er} sept. 2011	
	/heure
Début	18,33 \$ (18,33 \$)
Après 72 mois	26,19 \$ (26,19 \$)

2. Assembleur et autres fonctions, 168 salariés

1^{er} sept. 2011	
	/heure
Début	18,65 \$ (18,65 \$)
Après 72 mois	26,64 \$ (26,64 \$)

3. Électromécanicien et autres fonctions

1^{er} sept. 2011	
	/heure
Début	27,35 \$ (27,35 \$)
Après 72 mois	31,08 \$ (31,08 \$)

N. B. — Il existe un système de rendement et une prime de productivité/taux de change.

• **Augmentation générale**

1^{er} sept. 2014	1^{er} sept. 2015	1^{er} sept. 2016
IVC	IVC	IVC

• **Indemnité de vie chère**

Le 1^{er} septembre 2014, chaque taux de salaire de base est augmenté d'un montant fixe basé sur la moyenne annuelle du pourcentage de l'indice des prix à la consommation — IPC et composantes principales — IPC d'ensemble publié par

Statistique Canada entre août 2013 et juillet 2014 arrondi à une décimale, multiplié par la moyenne pondérée des salaires actualisée au 1^{er} août de l'année de l'augmentation et arrondi à 2 décimales.

Par la suite, au 1^{er} septembre 2015 et au 1^{er} septembre 2016, le calcul est identique, seule la plage de référence de l'IPC est ajustée d'un an.

• **Primes**

Soir et nuit: 1 \$/heure — entre 19 h et 7 h

Travail sur horaire de 6 jours: 0,50 \$/heure

Travail sur horaire de 7 jours: 1 \$/heure

Noir de carbone: 0,25 \$/heure pour un minimum de 4 heures — salarié assigné à travailler sur une tâche qui doit être exécutée à l'intérieur du périmètre limité par les colonnes A-1, A-8, G-8 et G-1 ou à la tour de noir de carbone

0,25 \$/heure, payée 2 heures par équipe de 12 heures — salarié de la classification 129-10

Responsable de secteur: (1 \$) 2 \$/heure de plus que ses gains horaires moyens

Instructeur: 1 \$/heure de plus que ses gains horaires moyens

• **Allocations**

Chaussures de sécurité: (130 \$) 150 \$/année plus les taxes et remplacement lorsque c'est requis à la suite d'un fait accidentel

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

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

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

Outils personnels: remplacés par l'employeur lorsque c'est requis — salarié classifié 831-10, 831-11, 831-12, 831-23, 831-20, 651-26, 145-20 et 143-19 qui est requis par l'employeur de fournir ses propres outils

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles** **N**

3 jours/année

N. B. — Les jours non utilisés au 31 août ne peuvent être cumulés d'une année à l'autre et sont payés au salarié.

• **Congés annuels payés**

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

N. B. — Le salarié qui atteint sa 5^e, 10^e, 17^e ou 25^e année de service après le 30 avril de l'année courante a droit à 1 semaine de vacances supplémentaire et à un paiement supplémentaire de 2 %.

Le salarié qui atteint 35 ans et plus d'années de service a droit à 1 semaine de vacances supplémentaire, qui doit être prise dans les 5 années qui suivent.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée qui n'excède pas 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Sur demande, la salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur doit cotiser la différence entre le coût du service courant de l'année et la cotisation salariale jusqu'à un maximum de 5 % du salaire moyen de tous les participants au volet à prestations déterminées, et le salarié contribue pour 5 % du salaire moyen au régime de retraite à prestations déterminées et contribue 0 %, 3 %, 3,5 %, 4 %, 4,5 % ou 5 % au régime de retraite à cotisation déterminées.

Montel inc. (Montmagny) et Le Syndicat des employés de Montel inc. — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industrie manufacturière — meuble et articles d'ameublement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (157) 144
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 9; hommes : 135
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2018
- **Date de signature :** 19 juillet 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manutentionnaire, emballeur et autres fonctions

1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013	1 ^{er} juin 2014	1 ^{er} juin 2015
/heure 20,59 \$ (20,23 \$)	/heure 20,96 \$	/heure 21,38 \$	/heure 22,02 \$	/heure 22,68 \$

2. Ajusteur opérateur presse-plier, soudeur général et autres fonctions, 50 salariés

1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013	1 ^{er} juin 2014	1 ^{er} juin 2015
/heure 21,20 \$ (20,83 \$)	/heure 21,58 \$	/heure 22,01 \$	/heure 22,67 \$	/heure 23,35 \$

3. Outilleur établi, peintre Ransburg et autres fonctions

1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013	1 ^{er} juin 2014	1 ^{er} juin 2015
/heure 21,41 \$ (21,03 \$)	/heure 21,80 \$	/heure 22,24 \$	/heure 22,91 \$	/heure 23,60 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 4,40 \$/heure de moins que le taux de sa classification. Il reçoit une augmentation de 0,20 \$/heure/640 heures travaillées, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le plein taux de sa classification.

Le nouveau salarié qui occupe un emploi ayant une exigence de base comprenant une attestation, un DEP, un DEC ou tout autre diplôme reçoit 2,40 \$/heure de moins que le taux de sa classification et la progression est de 0,20 \$/heure/400 heures travaillées.

Il existe un système de partage des bénéfices.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013	1 ^{er} juin 2014	1 ^{er} juin 2015
1,8 %	1,8 %	2 %	3 %	3 %

1^{er} juin 2016 1^{er} juin 2017

Indemnité de vie chère	Indemnité de vie chère
------------------------	------------------------

Rétroactivité

Le salarié en emploi entre le 1^{er} juin 2011 et le 19 juillet 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} juin 2011 et le 19 juillet 2011. Le montant est versé dans les 15 jours qui suivent le 19 juillet 2011.

• Indemnité de vie chère

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

Indice de base: 2016 — mars 2015
2017 — mars 2016

Mode de calcul

2016

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mars 2016 par rapport à celui de mars 2015 est supérieur à 3 %, la différence est payée jusqu'à un maximum de 3,5 %. Si l'augmentation est plus élevée que 3,5 %, la différence est versée au Régime complémentaire de retraite, et ce, jusqu'à un maximum de 5 %.

2017

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage sont intégrés, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 1^{er} juin 2016 et 1^{er} juin 2017 respectivement.

• Primes

Soir: 0,70 \$/heure

Nuit: 0,85 \$/heure

Travail à l'extérieur de Montmagny:

0,25 \$/heure travaillée

0,25 \$/heure passée à voyager depuis le départ de l'usine

0,50 \$/heure — salarié responsable qui dirige le travail

Chef d'équipe: 0,40 \$/heure de plus que la plus haute classe évaluée

Responsable des tests de soudeur: (0,20 \$) 0,40 \$/heure — salarié accrédité par le Bureau canadien de soudure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis, avec un maximum de 1 paire/année ou l'achat d'un autre modèle jusqu'à concurrence de (140 \$) 150 \$/année plus taxes

Lunettes de sécurité de prescription: fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues, maximum de 1 paire/2 ans

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

1^{er} juin 2013

2 jours/année 3 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
1 an	2 sem.	4,5 %*
3 ans	2 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,5 %
10 ans	4 sem.	8,5 %
15 ans	4 sem.	9,5 %
20 ans	5 sem.	10,0 %
25 ans	5 sem.	12,0 %
30 ans	6 sem.	12,0 %

*Pour le salarié en emploi avant le 19 juillet 2011.

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

3 jours payés.

2. Congé d'adoption

3 jours payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

N. B. — La contribution du salarié est appliquée tout d'abord à l'assurance salaire.

1. Régime de retraite

À la suite du partage des profits nets, il est convenu entre les parties qu'un partage supplémentaire à partir du solde résiduel soit distribué entre les parties et que la part du salarié soit versée dans un REER individuel.

3

GEA Houle inc. (Drummondville)
et

Le Syndicat indépendant des employés de production de J. Houle & fils inc.

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – machinerie (sauf électrique)

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (210) 190

• **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 190

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

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

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

• **Date de signature:** 11 juillet 2011

- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier

11 juill. 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
18,04 \$ (17,64 \$)	18,54 \$	19,05 \$	19,57 \$

2. Soudeur et autres fonctions, 78 salariés

11 juill. 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
22,36 \$ (21,87 \$)	22,97 \$	23,60 \$	24,25 \$

3. Outilleur

11 juill. 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
23,74 \$ (23,22 \$)	24,39 \$	25,06 \$	25,75 \$

Augmentation générale

11 juill. 2011 1^{er} avril 2012 1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014

2,25 %	2,75 %	2,75 %	2,75 %
--------	--------	--------	--------

Rétroactivité

Le salarié reçoit une rétroactivité de 2,25 % pour la période du 5 avril 2010 au 10 juillet 2011, payable en un versement forfaitaire.

Le salarié reçoit une rétroactivité de 3 % pour la période du 4 avril 2011 au 10 juillet 2011, payable en un versement forfaitaire.

- **Primes**

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

Nuit [N]: 1,25 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure

Salubrité: 0,50 \$/heure — opérateur de chariot élévateur affecté à la chambre de peinture

Achat: 0,75 \$/heure — salarié qui doit obtenir du soutien technique et commander des pièces directement chez les fournisseurs

Assistance dans son travail: 0,75 \$/heure — salarié d'usine qui remplace ou accompagne, sur demande de l'employeur, le technicien de service pour l'assister dans son travail ou procéder à la manutention des pièces au moment de l'installation

- **Allocations**

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

Bottines de sécurité: 150 \$/année, moins 3 \$ par semaine complète non travaillée autre que les vacances, sont alloués pour le remplacement des bottines de sécurité pour le salarié qui a terminé sa période d'essai

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

Lunettes de sécurité de prescription: l'employeur paie le coût d'achat 1 fois/2 ans — salarié d'usine

N. B. — L'employeur répare et remplace les lunettes endommagées sur les lieux de travail.

Outils: fournis par l'employeur, sauf pour les mécaniciens, électromécaniciens et outilleurs à qui l'employeur fournit seulement les outils étalonnés

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles**

1 jour/année — salarié qui a 1 an d'ancienneté
 2 jours/année — salarié qui a 2 ans d'ancienneté
 3 jours/année — salarié qui a 3 ans d'ancienneté
 4 jours/année — salarié qui a 4 ans d'ancienneté
 5 jours/année — salarié qui a 15 ans d'ancienneté [N]

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de naissance**

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

2. **Congé d'adoption**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. **Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur contribue pour 1 % du revenu brut du salarié pour chaque salarié qui souscrit au régime de retraite simplifié — RRS.

4

**Manac inc. (Saint-Georges)
et**

Le Syndicat des Métallos, section locale 9471 — FTQ

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (577) 456

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 13; hommes: 443

- **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 :** 21 juillet 2011

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

Fin de semaine

36 heures/sem. — usine, pièces et entretien

- **Salaires**

1. Concierge

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	13,56 \$ (13,29 \$)	13,83 \$	14,18 \$
Après 3 ans	19,37 \$ (18,99 \$)	19,76 \$	20,25 \$
1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016	
	/heure	/heure	/heure
	14,57 \$	15,00 \$	15,45 \$
	20,81 \$	21,43 \$	22,07 \$

2. Soudeur monteurt et autres fonctions, 99 salariés

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	14,96 \$ (14,67 \$)	15,26 \$	15,65 \$
Après 3 ans	21,37 \$ (20,95 \$)	21,80 \$	22,35 \$
1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016	
	/heure	/heure	/heure
	16,07 \$	16,56 \$	17,05 \$
	22,96 \$	23,65 \$	24,36 \$

3. Électricien installateur réparateur et outilleur ajusteur

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	17,76 \$ (17,41 \$)	18,12 \$	18,57 \$
Après 3 ans	25,37 \$ (24,87 \$)	25,88 \$	26,53 \$
1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016	
	/heure	/heure	/heure
	19,08 \$	19,66 \$	20,24 \$
	27,26 \$	28,08 \$	28,92 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
2 %	2 %	2,5 %	2,75 %
1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016		
3 %	3 %		

- **Primes**

Soir : (0,55 \$) 0,60 \$/heure

1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
0,65 \$/heure	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

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

1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
0,80 \$/heure	0,85 \$/heure	0,90 \$/heure

Fin de semaine : 4 heures si le salarié a travaillé un minimum de 34 heures

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure si le nombre de salariés sous sa responsabilité est inférieur à 8

1 \$/heure si le nombre de salariés sous sa responsabilité est égal ou supérieur à 8

Licence A2 : 1,50 \$/heure — électricien installateur réparateur

Formateur : 1 \$/heure

- **Allocations**

Outils : 0,25 \$/heure — mécanicien hydraulique, monteurt-mécanicien, spécialiste travaux techniques électricien, électricien installateur réparateur, outilleur-ajusteur, technicien, entretien sénior et réparateur de remorques

Couvre-tout : fourni par l'employeur

- **Jours fériés payés**

1 ^{er} mai 2014
12 jours/année
13 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe est composé d'un régime de base avec options.

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié qui a terminé sa période d'essai et qui a travaillé un minimum de 920 heures normales dans l'année civile précédente a droit à 2 congés payés au cours de l'année courante.

Pour le salarié qui a travaillé moins de 920 heures dans l'année civile précédente, les congés sont payés en heures au prorata des heures normales travaillées, calculé en fonction d'une année de 1 840 heures.

Le ou les jours non utilisés sont remboursés en fin d'année avec le paiement des congés des fêtes.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour 3 % des gains bruts du salarié

Le salarié peut verser 1 % de cette contribution dans un fonds de retraite et l'employeur contribue pour un montant équivalent.

La contribution totale de l'employeur n'excède pas 3 %, 3,5 % à compter du 1^{er} mai 2012 et 4 % à compter du 1^{er} mai 2013.

Syncreon Canada inc. (Laval)
et
Le Syndicat des Métallos, section locale 1138L — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (125) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes : 7; hommes : 113
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2014
- **Date de signature:** 5 juillet 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 ou 10 heures /jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Préposé à la production et préposé à l'entretien ménager, 56 salariés

1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012	1 ^{er} juillet 2013
/heure 16,65 \$ (16,05 \$)	/heure 17,25 \$	/heure 17,85 \$
 2. Chef d'équipe maintenance **N**

1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012	1 ^{er} juillet 2013
/heure 21,65 \$	/heure 22,25 \$	/heure 22,85 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 1,50 \$/heure de moins que le taux normal prévu à sa classification. Après 18 mois, il reçoit le plein taux.

Augmentation générale

1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012	1 ^{er} juillet 2013
0,60 \$/heure	0,60 \$/heure	variable
- **Primes**

Soir: 0,60 \$/heure

Nuit: 1 \$/heure

Horaire 4/10 de jour: 1 \$/heure — si l'horaire comprend une journée de fin de semaine

Horaire 4/10 de soir: 1,20 \$/heure — si l'horaire comprend une journée de fin de semaine

Formation **N:** 0 50 \$/heure
- **Allocations**

Vêtements d'hiver: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

Chaussures de sécurité: maximum de (120 \$) 140 \$/année, sur présentation d'un reçu — salarié qui doit porter des chaussures de sécurité

N. B. — Une allocation annuelle supplémentaire pouvant aller jusqu'à (125 \$) 145 \$ est accordée au salarié permanent électromécanicien et aide-électromécanicien, au préposé à la maintenance et au soudeur pour l'achat d'une seconde paire de chaussures de sécurité ou de vêtements de travail, selon sa discrétion.

- **Jours fériés payés**

Mêmes jours fériés que les jours de congé observés par le client de l'employeur, avec un maximum de 12 jours/année + congés pour la période des fêtes de Noël, toujours en fonction des jours de congé du client de l'employeur — salarié admissible

N. B. — Au cours de l'année, si le total des jours de congé observés est inférieur à 17 jours, le salarié admissible peut cumuler un montant qui équivaut à la différence entre le nombre de jours, en heures, de congé observés et 17 jours.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de naissance**

5 jours payés, totalisant 40 heures.

2. **Congé d'adoption**

5 jours payés, totalisant 40 heures.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié qui a complété 3 mois de service.

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 % pour les 9 premiers mois d'adhésion aux régimes suivants: assurance vie, assurance salaire de courte durée, assurance salaire de longue durée, assurance maladie et plan dentaire. Après 1 an de service continu, l'employeur paie entièrement la prime.

Pour toute nouvelle embauche après le 1^{er} mars 2011, le pourcentage de remboursement pour le bloc médicament et dentaire est de 80 %.

N. B. — Il existe aussi un plan d'assurance pour les lunettes.

1. **Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur contribue pour 25 % du montant de la contribution du salarié dans le REER des salariés de Syncreon Canada inc., et ce, sur une base hebdomadaire.

La participation du salarié est volontaire et représente un maximum de 5 % de son salaire brut. Toutefois, le salarié doit avoir complété 1 an de service continu pour se qualifier au régime de retraite et avoir droit à la contribution de l'employeur. Aucune contribution de l'employeur ne peut être retirée avant que les 2 premières années ne soient complétées.

**Sandoz Canada inc. (Boucherville)
et
Teamsters Québec, section locale 1999 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industrie manufacturière — industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (160) 228
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 117; hommes : 111
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2015
- **Date de signature :** 3 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
37,5 heures/sem., 5 jours/sem.

• **Salaires**

1. Entretien ménager

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

/heure	/heure	/heure	/heure
21,97 \$ (21,43 \$)	22,51 \$	23,08 \$	23,65 \$

1^{er} janv. 2015

/heure
24,36 \$

2. Opérateur, polyvalent A et autres fonctions, 80 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
23,06 \$ (22,50 \$)	23,64 \$	24,23 \$	24,84 \$

1^{er} janv. 2015

/heure
25,58 \$

3. Mécanicien

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

/heure	/heure	/heure	/heure
27,62 \$ (26,95 \$)	28,31 \$	29,02 \$	29,75 \$

1^{er} janv. 2015

/heure
30,64 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 2,50 \$ de moins que le taux de sa fonction jusqu'à ce que sa période d'essai soit terminée. Après cette date, il reçoit 1,25 \$/heure de moins que sa fonction et, après 260 jours travaillés, le plein taux.

Augmentation générale

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

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

1^{er} janv. 2015

3 %

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 3 juin 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 3 juin 2011.

• **Primes**

1^{er} janv. 2013

Soir : 0,90 \$/heure 0,95 \$/heure

1^{er} janv. 2013

Nuit : 1,20 \$/heure 1,25 \$/heure

1^{er} janv. 2013

Habillage : 0,60 \$/heure 0,65 \$/heure

1^{er} janv. 2015

Chef d'équipe : 1 \$/heure 1,05 \$/heure

Assiduité : la prime d'assiduité varie selon le nombre de jours d'absence du salarié, et ce, selon le tableau suivant :

Nombre de jours d'absence **Indemnité**

Moins de 1 jour	240 \$
1 jour	180 \$
2 jours	130 \$
3 jours	90 \$
4 jours (30 \$)	60 \$
5 jours	30 \$

Boni de Noël : (50 \$) 75 \$ payable au plus tard le 23 décembre de chaque année — salarié permanent en service actif qui a terminé sa période d'essai

• **Allocations**

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

Souliers de sécurité : maximum de 110 \$/année

1^{er} janv. 2013

Lunettes de sécurité de prescription :

maximum de 200 \$/2 ans 210 \$/2 ans

• **Jours fériés payés**

(13) 14 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
3 ans	3 sem.	6,0 %
5 ans	3 sem.	7,0 %
7 ans	3 sem.	8,0 %
8 ans	4 sem.	9,0 %
15 ans	5 sem.	10,0 %
20 ans	5 sem.	11,0 %
25 ans	6 sem.	12,0 %

• **Droits parentaux**

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

1. Congé de naissance

5 jours payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

2. Congé d'adoption

5 jours payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime :

PLAN FAMILIAL

Date	Contribution	Montant maximum
1 ^{er} janvier 2011	50 %	31,05 \$/sem.
3 juillet 2011	50 %	39,20 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2012	55 %	44,23 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2013	60 %	48,23 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2014	60 %	49,43 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2015	60 %	50,91 \$/sem.

PLAN INDIVIDUEL

Date	Contribution	Montant maximum
1 ^{er} janvier 2011	50 %	23,81 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2012	55 %	25,93 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2013	60 %	28,29 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2014	60 %	29,00 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2015	60 %	29,87 \$/sem.

1. Congés de maladie ou personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a 1 an de service a droit à un crédit de 6 jours de congé de maladie, non cumulatifs d'année en année, et ce, à raison de 0,5 jour/mois de service.

Les jours non utilisés sont payés au salarié au mois de janvier de l'année suivante.

Le salarié peut utiliser (2) 3 de ses congés de maladie pour des congés personnels, et ce, selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 1,12 \$/heure travaillée, 1,15 \$/heure travaillée à partir du 1^{er} janvier 2013 et 1,17 \$/heure travaillée à partir du 1^{er} janvier 2015.

7

Marché Labrie & Landry inc. (Sept-Îles)
et
L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 167

- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 60 % ; hommes : 40 %

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** commerce

- **Échéance de la convention précédente :** 5 mars 2011

- **Échéance de la présente convention :** 5 mars 2018

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

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

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

Salarié à temps partiel

moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Emballeur et commis à la dégustation

	20 juin 2011	5 mars 2012	4 mars 2013	3 mars 2014
Min.	/heure 9,65 \$ (9,65 \$)	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
Max.	11,68 \$ ² (11,45 \$) ¹	11,90 \$ ³	12,14 \$ ⁴	12,38 \$ ⁵

1. Après 6 500 heures.
2. Après 7 150 heures.
3. Après 7 800 heures.
4. Après 7 800 heures + 6 mois.
5. Après 7 800 heures + 12 mois.

2. Commis A et commis B, 100 salariés

	20 juin 2011	5 mars 2012	4 mars 2013	3 mars 2014
Min.	/heure 9,65 \$ (9,65 \$)	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
Max.	15,02 \$ ² (14,73 \$) ¹	2 15,32 \$	3 15,63 \$	4 15,94 \$ ⁵

1. Après 7 800 heures + 42 mois.
2. Après 7 800 heures + 48 mois.
3. Après 7 800 heures + 54 mois.
4. Après 7 800 heures + 60 mois.
5. Après 7 800 heures + 66 mois.

3. Boucher

	20 juin 2011	5 mars 2012	4 mars 2013	3 mars 2014
Min.	/heure 11,15 \$ (11,15 \$)	/heure 11,15 \$	/heure 11,15 \$	/heure 11,15 \$
Max.	18,44 \$ ² (18,08 \$) ¹	18,80 \$ ³	19,17 \$ ⁴	19,55 \$ ⁵

1. Après 7 800 heures + 36 mois.
2. Après 7 800 heures + 42 mois.
3. Après 7 800 heures + 48 mois.
4. Après 7 800 heures + 54 mois.
5. Après 7 800 heures + 60 mois.

Augmentation générale*

	20 juin 2011	5 mars 2012	4 mars 2013	3 mars 2014
	2 %	2 %	2 %	2 %

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit à la rétroactivité des salaires du 7 mars 2011 au 20 juin 2011.

• Primes

Nuit: 0,80 \$/heure

Assistant gérant de rayon: (1 \$) 1,25 \$/heure

Gérant de rayon: 50 \$/sem. — salarié qui remplace un gérant de rayon pour une semaine complète et plus

Superviseur bateau train: (0,40 \$) 0,50 \$/heure

Superviseur de caisse: (0,40 \$) 0,50 \$/heure

Boni de Noël

Le ou vers le 15 décembre de chaque année, le salarié a droit à un boni de Noël dont le montant varie selon son ancienneté et selon les modalités prévues.

• Allocations

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

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

1^{er} janv. 2015

Chaussures de sécurité: 100 \$/année 110 \$/année

— boucher et tout autre salarié qui a terminé sa période d'essai et dont la principale tâche est la manipulation de palettes ou de caisses

• Jours fériés payés

10 jours/année

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %, sauf pour la prime d'assurance salaire de courte durée et la prime d'assurance salaire de longue durée qui, elles, sont entièrement payées par le salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} mars de chaque année, le salarié permanent a droit à 40 heures de congé de maladie.

Au 1^{er} mars de chaque année, le salarié à temps partiel a droit à 16 heures de congé de maladie, en autant qu'il ait travaillé en moyenne 24 heures/sem. dans les 52 semaines complètes qui précèdent le 1^{er} mars.

Les heures non utilisées sont payées au salarié à son taux de salaire normal en vigueur le ou vers le 15 avril de chaque année.

N. B. — Il y aura quelques modifications à partir du 1^{er} mars 2012.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif un montant égal à celui du salarié, sans toutefois excéder 2,5 % du salaire normal du salarié.

8

Marché Leblanc Montée Paiement inc. (Gatineau) et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486 — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (104) 102

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes : 45 % ; hommes : 55 %

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** commerce

• **Échéance de la convention précédente:** 13 février 2011

• **Échéance de la présente convention:** 13 février 2017

• **Date de signature:** 17 juin 2011

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

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-caissier

	17 juin 2011	14 févr. 2012	14 févr. 2013	14 févr. 2014
Min.	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$	/heure 9,65 \$
Max.	10,05 \$ ¹	10,25 \$ ²	10,46 \$ ³	10,70 \$ ⁴

14 févr. 2015 14 févr. 2016

	/heure	/heure
	9,65 \$	9,65 \$
	10,94 \$ ⁵	11,19 \$ ⁶

1. Après 1 950 heures.

2. Après 2 600 heures.

3. Après 3 250 heures.

4. Après 3 900 heures.

5. Après 4 550 heures.

6. Après 5 200 heures.

2. Commis, 73 salariés

	17 juin 2011	14 févr. 2012	14 févr. 2013	14 févr. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
Max.	12,75 \$ ¹	13,09 \$ ²	13,27 \$ ³	13,57 \$ ⁴

14 févr. 2015 14 févr. 2016

/heure	/heure
9,75 \$	9,75 \$
13,88 \$ ⁵	14,19 \$ ⁶

1. Après 3 900 heures + 36 mois.
2. Après 3 900 heures + 42 mois.
3. Après 3 950 heures + 48 mois.
4. Après 3 900 heures + 54 mois.
5. Après 3 900 heures + 60 mois.
6. Après 3 900 heures + 66 mois.

3. Assistant gérant aux viandes

	17 juin 2011	14 févr. 2012	14 févr. 2013	14 févr. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	12,75 \$	12,75 \$	12,75 \$	12,75 \$
Max.	16,32 \$ ¹	16,65 \$ ²	16,98 \$ ³	17,36 \$ ⁴

14 févr. 2015 14 févr. 2016

/heure	/heure
12,75 \$	12,75 \$
17,75 \$ ⁵	18,15 \$ ⁶

1. Après 84 mois.
2. Après 90 mois.
3. Après 96 mois.
4. Après 102 mois.
5. Après 108 mois.
6. Après 114 mois.

Augmentation générale*

17 juin 2011	14 févr. 2012	14 févr. 2013	14 févr. 2014
2 %	2 %	2 %	2,2 %

14 févr. 2015 14 févr. 2016

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

*Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Sauf l'aide-caissier, le salarié au maximum de l'échelle salariale depuis au moins 12 mois a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 13 février 2011 au 17 juin 2011.

• Primes

Nuit: (1 \$) 1,10 \$/heure

Classification supérieure: minimum de 1 \$/heure — salarié qui travaille temporairement à une classification supérieure à la sienne pendant plus de 4 heures au cours d'une même semaine — sauf l'aide-caissier

1 \$/heure — aide-caissier qui travaille temporairement à une classification supérieure à la sienne pour un minimum de 2 heures

Remplacement hors unité d'accréditation: (40 \$) 50 \$/semaine — salarié qui travaille temporairement, à la demande de l'employeur, à un poste exclu de l'unité d'accréditation, et ce, pour une semaine complète et plus

• Allocations

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

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

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

• Jours fériés payés

(6) 7 jours/année

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

• Congés mobiles

1^{er} janv. 2012

(3) 4 jours/année 5 jours/année

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

N. B. — Ce congé inclut le congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié permanent a droit à 3,5 heures/mois de service cumulé de congé de maladie, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures de congé de maladie/année, 48 heures à partir du 1^{er} mai 2013.

Les heures non utilisées au 30 avril de chaque année sont payées au salarié le ou vers le 30 juin suivant.

**Supermarché Roberval inc. (Roberval)
IGA Michel Gravel
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du
Supermarché Roberval inc. — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (116) 138
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 72; hommes : 66
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2015
- **Date de signature :** 28 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

6 jours maximum/sem., moins de 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Emballeur

	28 juin 2011	2 janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	6 janv. 2014	5 janv. 2015
/heure					
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	10,65 \$ ¹	10,86 \$ ²	11,08 \$ ³	11,30 \$ ⁴	11,52 \$ ⁵

1. Après 4 900 heures.
2. Après 5 600 heures.
3. Après 6 300 heures.
4. Après 6 500 heures.
5. Après 7 150 heures.

2. Commis, 103 salariés

	28 juin 2011	2 janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	6 janv. 2014	5 janv. 2015
/heure					
Min.	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max.	14,25 \$ ¹	14,54 \$ ²	14,83 \$ ³	15,12 \$ ⁴	15,42 \$ ⁵

1. Après 10 500 heures.
2. Après 11 200 heures.
3. Après 11 900 heures.
4. Après 11 700 heures.
5. Après 12 350 heures.

3. Boucher

	28 juin 2011	2 janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	6 janv. 2014	5 janv. 2015
/heure					
Min.	10,40 \$	10,40 \$	10,40 \$	10,40 \$	10,40 \$
Max.	17,75 \$ ¹	18,11 \$ ²	18,47 \$ ³	18,84 \$ ⁴	19,21 \$ ⁵

1. Après 10 500 heures.
2. Après 11 200 heures.
3. Après 11 900 heures.
4. Après 11 700 heures.
5. Après 12 350 heures.

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale le 28 juin 2011 et le 1^{er} juillet 2013.

Augmentation générale*

28 juin 2011	2 janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	6 janv. 2014	5 janv. 2015
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2011 au 28 juin 2011. Le montant est versé dans les 21 jours qui suivent le 28 juin 2011.

• **Primes**

Nuit : 0,85 \$/heure travaillée

Dimanche : 0,85 \$/heure travaillée

Remplacement d'un gérant de département : 10 \$/jour

Assistant gérant et responsable de département [N] : 0,75 \$/heure travaillée

Superviseur caisse : 0,50 \$/heure — salarié du département de service

Remplacement d'un assistant gérant ou d'un responsable de département [N] : 0,50 \$/heure

• **Allocations**

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

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

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

• **Jours fériés payés**

9 jours/année

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

• **Congés mobiles**

40 heures/année — salarié à plein temps

• **Congés annuels payés**

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

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

2 jours payés.

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie ou congés personnels

Le salarié a droit à 64 heures de congé de maladie ou de congé personnel/année. Ces heures ne sont pas monnayables.

N. B. — Le salarié à temps partiel bénéficie des heures de congé de maladie ou de congé personnel au prorata des heures travaillées, et ce, selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue chaque année dans un REER pour un montant égal à 2 % des gains accumulés, et ce, pour le salarié à plein temps et pour le salarié à temps partiel admissible.

10

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

- **Secteur d'activité de l'employeur :** autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 131
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 47; hommes : 84
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2016
- **Date de signature :** 14 juillet 2011

• Durée de la semaine normale de travail

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Salarié 30/40

minimum de 4 heures/jour et maximum de 10 heures/jour, entre 30 et 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

minimum de 4 heures/jour et maximum de 10 heures/jour, maximum de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé au service et préposé à l'entrepôt

	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
/heure				
Min.	9,65 \$ (9,65 \$)	9,80 \$	9,80 \$	9,80 \$
Max.	14,96 \$ (14,56 \$)	14,96 \$	15,26 \$	15,57 \$

1^{er} févr. 2014 1^{er} févr. 2015

/heure	/heure
9,80 \$	9,80 \$
15,88 \$	16,19 \$

2. Conseiller, 49 salariés

	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
/heure				
Min.	9,65 \$ (9,65 \$)	9,80 \$	9,80 \$	9,80 \$
Max.	17,70 \$ (17,15 \$)	17,70 \$	18,05 \$	18,42 \$

1^{er} févr. 2014 1^{er} févr. 2015

/heure	/heure
9,80 \$	9,80 \$
18,78 \$	19,16 \$

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015
variable	2 %	2 %	2 %	2 %

Montant forfaitaire

Le salarié au maximum de l'échelle salariale reçoit, au 1^{er} février de chaque année, un montant forfaitaire qui équivaut à 0,5 % calculé sur les heures normales travaillées au cours des 12 mois précédant le 1^{er} février de chaque année.

Le montant est payable dans les 45 jours qui suivent le 1^{er} février.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} février 2011 au 14 juillet 2011.

• Prime

Nuit : 2 \$/heure

• Allocations

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

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

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

Souliers de sécurité: 100 \$ maximum/2 080 heures travaillées/salarié

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

• Jours fériés payés

8 jours/année + le lendemain de Noël jusqu'à 13 h — salarié qui a complété 60 jours de service continu

N. B. — Le congé pour l'anniversaire de naissance du salarié est accordé après 1 040 heures travaillées suivant son embauche.

• Congé mobile

1 jour/année — après 1 040 heures travaillées suivant l'embauche du salarié

• 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.	8 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé de paternité

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

4. Congé de d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur maintient en vigueur un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent à temps plein, qui comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire.

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

N. B. — Pour le salarié à temps partiel, le régime comprend une assurance vie et une assurance maladie et la prime est entièrement payée par l'employeur.

1. Congés de maladie ou d'absences occasionnelles

Au 1^{er} septembre de chaque année, le salarié à temps plein qui a complété sa période d'essai a droit à un crédit de 64 heures de congé/année. Le salarié 30-40 qui a complété sa période d'essai a droit à 48 heures de congé/année.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié régulier selon l'une ou l'autre des options suivantes: remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou prises en heures de congé consécutives à programmer, en 1 ou 2 blocs, entre le 1^{er} septembre et le 31 mars de l'année en cours, après entente avec l'employeur, ou encore reportées à l'année de référence suivante, et ce, jusqu'à un maximum de 128 heures. Le cas échéant, l'excédent de ces 112 heures doit être utilisé selon l'une ou l'autre des options prévues précédemment.

Chaque fois que le salarié à temps partiel se qualifie en vertu des dispositions prévues au régime d'assurance groupe, il a droit à un crédit de 12 heures d'absences occasionnelles/période de 6 mois. Les heures non utilisées sont remises au salarié à temps partiel selon l'une ou l'autre des options suivantes: remboursées à 100 % dans les 15 jours suivant l'expiration de la période de 6 mois ou reportées à la période de 6 mois qui suit, jusqu'à concurrence d'un crédit d'absence occasionnelle maximum de 24 heures dans une même année.

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur paie 0,18 \$/heure travaillée/salarié jusqu'à un maximum de 38 heures/sem. à la Caisse du régime de soins dentaires des TUAC du Québec

N. B. — Dès que l'ensemble des conventions collectives Réno-Dépôt contribueront au régime à 0,21 \$, l'employeur ajustera sa contribution aussi à 0,21 \$/heure/travaillée/salarié.

3. Régime de retraite

Cotisation: lorsque le salarié qui a 1 an de service contribue au REER collectif de l'employeur ou au REER du Fonds de solidarité FTQ, l'employeur verse 50 % de la contribution du salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 1,5 % du salaire normal du salarié.

N. B. — Pour le salarié qui a 55 ans d'âge et qui a cumulé 10 ans et plus de service continu, le maximum de la contribution de l'employeur est de 2 % du salaire normal du salarié.

11

La Régie des installations olympiques (Montréal) et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O. — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services immobiliers et agences d'assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (85) 60
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 35; hommes: 25
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** bureau et technique
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 29 avril 2011

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

Technique et bureau

7 heures/jour, 35 heures/sem.

Service

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Funiculaire

10 heures/jour, 40 heures/sem. — de la 1^{re} semaine de septembre à la mi-juin

12 ou 13 heures/jour, 37 heures/sem. — de la mi-juin à la dernière semaine d'août

- **Salaires**

1. Commissionnaire et autres fonctions

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	14,53 \$ (14,46 \$)	14,64 \$	14,79 \$	15,05 \$
Éch. 4	15,48 \$ (15,40 \$)	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$

1^{er} avril 2014

/heure
15,35 \$
16,36 \$

2. Technicien opérateur électronique, instrumentation et contrôle et autres fonctions, 17 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	16,73 \$ (16,65 \$)	16,86 \$	17,03 \$	17,33 \$
Éch. 12	25,09 \$ (24,97 \$)	25,28 \$	25,53 \$	25,98 \$

1^{er} avril 2014

/heure
17,68 \$
26,50 \$

3. Estimateur et autres fonctions

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	26,01 \$ (25,88 \$)	26,21 \$	26,47 \$	26,93 \$
Éch. 3	28,07 \$ (27,93 \$)	28,28 \$	28,56 \$	29,06 \$

1^{er} avril 2014

/heure
27,47 \$
29,64 \$

Augmentation générale

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

1^{er} avril 2014

2 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs. La rétroactivité est payée dans les 60 jours qui suivent le 29 avril 2011.

- **Indemnité de vie chère** **[N]**

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

Mode de calcul

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

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

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire les 1^{er} avril 2012, 1^{er} avril 2013, 1^{er} avril 2014 et 1^{er} avril 2015.

- **Primes**

	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Soir: (0,63 \$) 0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,67 \$/heure
— salarié dont la moitié et plus de son horaire normal est entre 18 h et 24 h		

Nuit: le salarié dont la moitié des heures et plus de son horaire normal sont entre 0 h et 7 h a droit à une prime de nuit selon les modalités suivantes:

Ancienneté	Indemnité
Moins de 5 ans	11 %
De 5 à 10 ans	12 %
10 ans et plus	14 %

	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Soir et nuit (0,63 \$) 0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,67 \$/heure
— salarié du funiculaire dont la moitié et plus de son horaire normal est entre 18 h et 7 h		

Chef d'équipe: (0,95 \$) 0,96 \$/heure — salarié du funiculaire

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

0,97 \$/heure 0,99 \$/heure 1,01 \$/heure

Disponibilité: 1 heure à taux simple/période de 8 heures ou **[N]** 4 heures à taux simple/période de 24 heures consécutives — salarié à qui l'employeur fournit un téléavertisseur ou tout autre mode de communication pour faciliter la communication

2 heures au taux double — salarié qui doit assurer la disponibilité de son domicile à la demande de l'employeur, si le travail demande plus de 2 heures **[N]**

• Allocations

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

Bottes ou souliers de sécurité **[N]:** fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

N. B. — L'employeur permet au salarié dont il exige le port de bottes ou souliers de sécurité en raison de la nature de son travail d'acheter de son fournisseur une paire de bottes ou souliers de qualité supérieure et qui respectent les normes établies, jusqu'à un maximum de 150 \$/année.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. La salariée admissible au Régime d'assurance emploi — RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives. La salariée non admissible au RQAP ou au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit par une sage-femme, jusqu'à un maximum de 4 jours payés.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RAE

La salariée qui a 20 semaines de service a droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation 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 RAE OU AU RQAP

La salariée à temps complet 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 du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, du RAE ou d'un autre régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire. Si elle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

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

3. Congé de paternité

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

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

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

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

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations du RQAP ou du RAE reçoit pendant le congé d'adoption une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

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

5. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 5 semaines, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde qui peut s'échelonner sur la même période.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime: l'employeur s'engage à payer au moins 50 % de la prime pour le salarié régulier et permanent

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié a droit à 63 heures de congé de maladie sur une base de 35 heures/sem. ou à 72 heures sur une base de 40 heures/sem.

Le nouveau salarié se voit créditer 5,25 heures sur une base de 35 heures/sem./mois travaillé ou 6 heures sur une base de 40 heures/sem./mois travaillé, jusqu'à un maximum de 63 heures de congé de maladie sur une base de 35 heures/sem. ou de 72 heures sur une base de 40 heures/sem. pour la période du 1^{er} juillet au 30 juin.

Le salarié du funiculaire a droit à 5,5 heures/mois travaillé sur une base de 37 heures/sem. ou 6 heures/mois travaillé sur une base de 40 heures/sem./mois travaillé, maximum de 72 heures.

Les heures non utilisées au cours de la période du 1^{er} juillet au 30 juin sont remboursées à la fin de cette période au taux de salaire en cours pendant cette période.

Le salarié peut convertir (3) 5 jours de congé de maladie en vacances et les utiliser au moment convenu avec le supérieur immédiat.

2. Régime de retraite

Le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics —RREGOP est en vigueur pour la durée de la présente convention conformément aux dispositions de la loi qui régit ledit régime.

12

La Régie des installations olympiques (Montréal) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O. — CSN
Représentant les préposé(e)s au tourisme
Représentant les préposé(e)s au vestiaire et les caissier(e)s à la billetterie et au vestiaire au Stade olympique
Représentant les préposé(e)s et caissier(e)s aux stationnements
et
Le Syndicat des salariées et salariés de la R.I.O. — CSN
Représentant les salarié(e)s de l'accueil

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services immobiliers et agences d'assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (800) 699
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 275; hommes: 424
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 29 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** déterminée en fonction des activités et de la disponibilité du salarié

• Salaires

1. Ouvreur, preneur de billets et contrôleur d'accès

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Éch. 1	/heure 15,40 \$ (15,32 \$)	/heure 15,52 \$	/heure 15,68 \$	/heure 15,95 \$
Éch. 2		15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$
		(15,78 \$)		
1^{er} avril 2014				
	/heure 16,27 \$			
	16,75 \$			

2. Infirmier

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	16,42 \$ (16,34 \$)	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$
Éch. 12	24,42 \$ (24,30 \$)	24,60 \$	24,85 \$	25,28 \$

1^{er} avril 2014

/heure
17,34 \$
25,79 \$

Augmentation générale

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

1^{er} avril 2014

2 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs et la rétroactivité est payée dans les 30 jours qui suivent le 29 avril 2011.

• Indemnité de vie chère N

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

Mode de calcul

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

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

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire les 1^{er} avril 2012, 1^{er} avril 2013, 1^{er} avril 2014 et 1^{er} avril 2015.

• Primes

TOURISME

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

Soir et nuit: (0,64 \$) 0,65 \$/heure 0,67 \$/heure 0,68 \$/heure
— salarié dont la moitié et plus de son horaire normal est entre 18 h et 7 h

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

Chef d'équipe: (0,97 \$) 0,98 \$/heure 0,99 \$/heure 1,01 \$/heure

1^{er} avril 2014

1,03 \$/heure

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

Formation: (0,97 \$) 0,98 \$/heure 0,99 \$/heure 1,01 \$/heure

1^{er} avril 2014

1,03 \$/heure

• Allocations

Uniformes et vêtements spéciaux: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

• Congés annuels payés

Ancienneté	Indemnité
Moins de 750 heures ou moins de 5 ans	4 %
De 750 à 1 499 heures ou de 5 à moins de 10 ans	6 %
1 500 heures et plus ou 10 ans et plus	8 %

N. B. — L'indemnité est versée sur le chèque de paie.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. La salariée admissible au Régime d'assurance emploi — RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives. La salariée non admissible au RQAP ou au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit par une sage-femme, jusqu'à un maximum de 4 jours payés.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RAE

La salariée qui a 20 semaines de service a droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation 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 RAE OU AU RQAP

La salariée à temps complet 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 du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, du RAE ou d'un autre régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire. Si elle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

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

3. Congé de paternité

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

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

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

4. Congé d'adoption

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 10 semaines consécutives.

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

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations du RQAP ou du RAE reçoit pendant le congé d'adoption une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée ou le salarié a droit à une prolongation de son congé d'adoption si l'état de santé de son enfant l'exige.

5. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 10 semaines, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde qui peut s'échelonner sur la même période.

• Avantages sociaux

Le salarié reçoit sur son chèque de paie un montant qui équivaut à 11,12 % de son salaire effectivement gagné en guise de paiement pour les avantages sociaux.

13

La Régie des installations olympiques (Montréal) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la R.I.O., métiers et services — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services immobiliers et agences d'assurance
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (58) 42
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 42
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 26 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général et préposé aux équipements sportifs

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

/heure	/heure	/heure	/heure
17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$
(17,62 \$)			

1^{er} avril 2014

/heure
18,71 \$

2. Électricien, frigoriste, soudeur et autres fonctions, 20 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$
(21,45 \$)			

1^{er} avril 2014

/heure
22,77 \$

Augmentation générale

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

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

1^{er} avril 2014

2 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs et la rétroactivité est payée dans les 60 jours qui suivent le 26 avril 2011.

• **Indemnité de vie chère** **[N]**

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

Mode de calcul

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

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

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 1^{er} avril 2012, 1^{er} avril 2013, 1^{er} avril 2014 et 1^{er} avril 2015.

• **Primes**

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

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

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

Disponibilité:

1 heure à taux simple/8 heures de disponibilité ou **[N]** 4 heures à taux simple/24 heures de disponibilité

1 heure minimum au taux applicable — pour la disponibilité effectué au domicile sans que la clause de rappel au travail ne s'applique

Soudure à haute pression: (1,42 \$) 1,43 \$/heure — soudeur détenteur d'un certificat de qualification de soudure à haute pression

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

1,44 \$/heure	1,47 \$/heure	1,50 \$/heure
---------------	---------------	---------------

• **Allocations**

Uniformes, vêtements spéciaux et équipement de sécurité: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

Bottes ou souliers de sécurité **[N]**: fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

N. B. — L'employeur permet au salarié d'acheter de son fournisseur une paire de bottes ou de souliers de qualité supérieure et qui respectent les normes établies, jusqu'à un maximum de 150 \$/année.

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

Ancienneté	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans	25 jours	Taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. La salariée admissible au Régime d'assurance emploi — RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives. La salariée non admissible au RQAP ou au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit par une sage-femme, jusqu'à un maximum de 4 jours payés.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RAE

La salariée qui a 20 semaines de service a droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation 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 RAE OU AU RQAP

La salariée à temps complet 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 du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, du RAE ou d'un autre régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire. Si elle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

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

3. Congé de paternité

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

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

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

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

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations du RQAP ou du RAE reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

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

5. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 5 semaines, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde qui peut s'échelonner sur la même période.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime: l'employeur s'engage à payer au moins 50 % de la prime pour le salarié régulier et permanent.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 72 heures à titre de congé de maladie.

Le nouveau salarié se voit créditer 6 heures/mois travaillé jusqu'à un maximum de 72 heures pour la période du 1^{er} juillet au 30 juin.

Les heures non utilisées au cours de la période du 1^{er} juillet au 30 juin sont remboursées à la fin de cette période, au taux de salaire en vigueur pendant ladite période.

Le salarié peut convertir (3) 5 jours de congé de maladie en vacances et les utiliser au moment convenu avec le supérieur immédiat.

2. Régime de retraite

Le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP est en vigueur pour la durée de la présente convention conformément aux dispositions de la loi qui régit ledit régime.

**La Régie des installations olympiques (Montréal)
et
Le Syndicat des employés des piscines de la Régie
des installations olympiques — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services immobiliers et agences d'assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (141) 94
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes: 59; hommes: 35
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2015
- **Date de signature :** 28 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** variable en fonction des programmes dispensés et de la disponibilité du salarié, maximum de 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Surveillant de plateau et préposé au conditionnement physique

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

/heure	/heure	/heure	/heure
15,40 \$ (15,32 \$)	15,52 \$	15,68 \$	15,95 \$

1^{er} avril 2014

/heure
16,27 \$

2. Prénatal/postnatal, évaluation de la forme physique, musculation et récré-forme, 73 salariés

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

	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	19,47 \$ (19,37 \$)	19,62 \$	19,82 \$
Éch. 14	29,71 \$ (29,56 \$)	29,93 \$	30,23 \$

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

/heure	/heure
20,17 \$	20,57 \$
30,76 \$	31,38 \$

N. B. — Le salarié reçoit sur chaque paie un montant qui équivaut à 11,5 % de son salaire gagné en guise de paiement pour les congés fériés, congés de maladie et autres avantages sociaux.

Du pourcentage de 11,5 %, 4,62 % est versé pour 12 congés fériés et 0,38 % pour la fête nationale.

Augmentation générale

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

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

1^{er} avril 2014

2 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs. La rétroactivité est payée dans les 60 jours qui suivent le 28 avril 2011.

• **Indemnité de vie chère** **N**

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

Mode de calcul

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

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

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire les 1^{er} avril 2012, 1^{er} avril 2013, 1^{er} avril 2014 et 1^{er} avril 2015.

• **Primes**

Soir et nuit :

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

(0,64 \$) 0 65 \$/heure 0,67 \$/heure 0,68 \$/heure
— salarié dont la moitié et plus de son horaire normal se situe entre 18 h et 7 h

Chef d'équipe :

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

(0,97 \$) 0,98 \$/heure 0,99 \$/heure 1 \$/heure 1,03 \$/heure

• **Allocations**

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

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
Moins de 5 ans ¹	2 sem.	4 %
De 5 ans à 10 ans ²	3 sem.	6 %
10 ans et plus ³	4 sem.	8 %

1. Ou moins de 750 heures effectivement travaillées ou payées.
2. Ou un minimum de 750 heures effectivement travaillées ou payées.
3. Ou un minimum de 1 500 heures effectivement travaillées ou payées.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. La salariée admissible au Régime d'assurance emploi — RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives. La salariée non admissible au RQAP ou au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit par une sage-femme, jusqu'à un maximum de 4 jours payés.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

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

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RAE

La salariée qui a 20 semaines de service a droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base; pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation 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 RAE OU AU RQAP

La salariée à temps complet 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 du RQAP, du RAE ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, du RAE ou d'un autre régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire. Si elle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

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

3. Congé de paternité

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

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

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

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

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations du RQAP ou du RAE reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

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

5. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 5 semaines, la salariée ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde qui peut s'échelonner sur la même période.

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Prime : l'employeur s'engage à payer 50 % du coût global de la prime d'assurance collective pour le salarié qui a travaillé en moyenne 28 heures/sem. au cours de l'année précédente et qui désire se joindre au groupe d'assurance collective en vigueur à la Régie.

15

La Corporation de gestion des assistants de recherche du Centre de recherche de l'Hôtel-Dieu de Québec et Le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ)

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services aux entreprises
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (45) 64
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 40; hommes : 24
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 4 avril 2009
- **Échéance de la présente convention :** 4 avril 2015
- **Date de signature :** 13 mai 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Professionnel de la recherche, catégorie 1

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Min.	/année 33 676 \$ (32 616 \$)	/année 34 518 \$	/année 35 036 \$
Max.	47 179 \$ (44 536 \$)	49 615 \$	50 359 \$
	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015
	/année 35 737 \$ 51 366 \$	/année 36 452 \$ 52 393 \$	/année 37 363 \$ 53 703 \$

2. Professionnel de la recherche, catégorie 2, 37 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Min.	/année 35 295 \$ (34 184 \$)	/année 36 177 \$	/année 36 720 \$
Max.	54 114 \$ (51 083 \$)	56 909 \$	57 763 \$

1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014 1^{er} avril 2015

	/année	/année	/année
	37 454 \$	38 203 \$	39 158 \$
	58 918 \$	60 096 \$	61 598 \$

3. Professionnel de la recherche, catégorie 3

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

	/année	/année	/année
Min.	36 915 \$ (35 753 \$)	37 838 \$	38 406 \$
Max.	63 938 \$ (61 925 \$)	65 536 \$	66 519 \$

1^{er} avril 2013 1^{er} avril 2014 1^{er} avril 2015

	/année	/année	/année
	39 174 \$	39 957 \$	40 956 \$
	67 849 \$	69 206 \$	70 936 \$

Augmentation générale

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

3,25 %	2,5 %	1,5 %	2 %
--------	-------	-------	-----

1^{er} avril 2014 1^{er} avril 2015

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
15 ans	23 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 21 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte dans le calcul de la période maximale de 21 semaines continues. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 21 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

**Le Musée de la civilisation (Québec)
et
Le Syndicat de la fonction publique du Québec**

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

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 21 semaines continues, et ce, à compter de la semaine de l'événement.

La salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par un professionnel de la santé ou une sage-femme.

La salariée qui a cumulé 910 heures de travail au cours des 365 jours qui précèdent le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations de maternité et parentales au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP, est déclarée admissible à de telles prestations a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance parentale pendant que le congé de maternité est en vigueur, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et les prestations hebdomadaires de maternité et parentales reçues ou qu'elle pourrait recevoir.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

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

5. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit, à la suite d'un congé de naissance, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption, à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée dans une proportion de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié. Le montant maximum payé par l'employeur est de 1 100 \$

1. Congés de maladie

10 jours/année

2. Régime de retraite

Le salarié a droit au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 101

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 65; hommes: 36

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** bureau, administratif et ouvrier

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

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

- **Date de signature:** 22 juin 2011

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

Personnel administratif et de bureau

7 heures/jour, 35 heures/sem.

Ouvrier

7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

- **Salaires**

ADMINISTRATIF ET DE BUREAU

1. Préposé à la reprographie et à la messagerie

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Min.	/année 27 058 \$ (28 817 \$)	/année 27 261 \$	/année 27 533 \$
Max.	32 085 \$ (34 170 \$)	32 325 \$	32 649 \$

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

	/année	/année
	28 015 \$	28 575 \$
	33 220 \$	33 884 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale pour cette classe d'emploi à la suite de l'exercice du maintien de l'équité salariale.

2. Agent de secrétariat classe 10, 13 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Min.	/année 35 245 \$ (35 070 \$)	/année 35 509 \$	/année 35 865 \$
Max.	37 487 \$ (37 301 \$)	37 768 \$	38 146 \$

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

	/année	/année
	36 492 \$	37 222 \$
	38 814 \$	39 590 \$

3. Technicien en informatique classe principale

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
	/année	/année	/année
Min.	44 125 \$ (43 906 \$)	44 456 \$	44 901 \$
Max.	54 238 \$ (53 968 \$)	54 645 \$	55 191 \$
	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014	
	/année	/année	
	45 686 \$	46 600 \$	
	56 157 \$	57 280 \$	

OUVRIER

1. Préposé à l'entretien général aide métier du bâtiment

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
16,99 \$ (16,91 \$)	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,95 \$

2. Manutentionnaire, 5 salariés

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
19,71 \$ (19,61 \$)	19,86 \$	20,05 \$	20,41 \$	20,81 \$

3. Électricien principal

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
22,92 \$ (22,81 \$)	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,21 \$

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

Augmentation générale

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

N. B. — Étant donné la restructuration de l'échelle salariale, le préposé à la reprographie et à la messagerie et le préposé à la billetterie et à la vente ne font plus partie de la même échelle salariale. L'augmentation générale de 0,5 % du 1^{er} avril 2010 s'applique tout de même au préposé à la reprographie et à la messagerie en faisant partie intégrante de la nouvelle échelle du 1^{er} avril 2010.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées, y compris les allocations et les primes, du 1^{er} avril 2010 au 22 juin 2010. Les montants sont payés au salarié au plus tard à la 1^{re} paie suivant le 45^e jour après le 22 juin 2010.

• Indemnité de vie chère

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

Mode de calcul

Pour les années 2012 à 2015, une majoration, avec effet au 1^{er} avril de chaque année, sera déterminée en fonction de la différence entre la croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du produit intérieur brut — PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 à 2013, et les prévisions de la croissance cumulative du PIB nominal au Québec — 3,8 % en 2010, 4,5 % en 2011, 4,4 % en 2012 et 4,3 % en 2013. En 2012, la majoration ainsi calculée ne pourra être

supérieure à 0,5 %. En 2013, la majoration ne pourra être supérieure à 2 % moins la majoration qui a été accordée au 1^{er} avril 2012. En 2014, la majoration ne pourra être supérieure à 3,5 % moins les majorations accordées au 1^{er} avril 2012 et au 1^{er} avril 2013.

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

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire les 1^{er} avril 2012, 1^{er} avril 2013, 1^{er} avril 2014 et 1^{er} avril 2015.

• Primes

Soir: (0,64 \$) 0,65 \$/heure — entre 19 h et 24 h

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

N. B. — Le salarié dont la moitié et plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées prévues à son horaire.

Le salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Nuit: entre 24 h et 7 h

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

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

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

N. B. — Le salarié dont la moitié et plus de l'horaire normal est compris entre 24 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées prévues à son horaire.

Le salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 24 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 24 h et 7 h.

Fin de semaine: (2,66 \$) 2,72 \$/heure

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

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

Chef d'équipe: 5 % du taux de salaire calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs — salarié qui est appelé à superviser un minimum de 2 salariés de sa classe d'emploi

Remplacement temporaire et désignation à titre provisoire: 5 % du taux de salaire pour la durée de l'occupation, pourvu que ce soit d'une durée d'au moins 5 jours ouvrables — salarié professionnel appelé par l'employeur à occuper soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi régi par la présente convention et rémunéré à un taux supérieur à son emploi habituel

- **Allocations**

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

Vêtements spéciaux de travail: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — entretenus seulement pour les vêtements spéciaux qui sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 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. La durée du congé de maternité pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP est de 21 semaines.

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

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

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

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

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

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

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 RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI — RAE

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE

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

- 2. Congé de naissance**

5 jours payés.

- 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 ou sa conjointe a droit à 5 jours ouvrables.

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

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

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

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

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

SALARIÉ 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 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.

N. B. — Lorsque le conjoint du salarié n'est pas un employé de la fonction publique, le salarié peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il détermine, et ce, dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans après la naissance ou l'adoption.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

6 400 \$ — salarié

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

2. Congés de maladie

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

3. Assurance salaire

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

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

4. Assurance maladie

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

Frais assurés : ils varient selon le plan choisi par le salarié parmi les 3 choix offerts, et ce, selon les modalités prévues

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

17

Résidence La Belle Époque (La Prairie) et Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (96) 112
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 100; hommes : 12
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2016
- **Date de signature :** 30 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., minimum de 65 heures/2 sem.

• Salaires

1. Entretien ménager/travaux légers, buanderie et préposé à la plonge

	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	9,88 \$ (9,69 \$)	10,08 \$	10,28 \$	10,54 \$
Éch. 6	12,48 \$ (12,24 \$)	12,73 \$	12,99 \$	13,31 \$
1^{er} févr. 2015				
	/heure			
	10,80 \$			
	13,65 \$			

2. Préposé aux bénéficiaires, 47 salariés

	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	10,82 \$ (10,61 \$)	11,04 \$	11,26 \$	11,54 \$
Éch. 6	13,25 \$ (12,99 \$)	13,51 \$	13,79 \$	14,13 \$

1^{er} févr. 2015

/heure
11,83 \$
14,48 \$

3. Infirmière

	1 ^{er} févr. 2011	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	24,08 \$ (23,61 \$)	24,56 \$	25,06 \$	25,68 \$
Éch. 6	28,15 \$ (27,60 \$)	28,72 \$	29,29 \$	30,02 \$

1^{er} févr. 2015

/heure
26,32 \$
30,77 \$

Augmentation générale

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

1^{er} févr. 2015

2,5 %

Rétroactivité

Les salaires et les primes sont rétroactifs au 1^{er} février 2011. La rétroactivité est payée dans les 30 jours qui suivent le 30 juin 2011.

• Primes

	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
Soir: (0,25 \$) 0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure

1^{er} févr. 2014 1^{er} févr. 2015

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

	1 ^{er} févr. 2012	1 ^{er} févr. 2013
Nuit: (0,50 \$) 0,60 \$/heure	0,70 \$/heure	0,80 \$/heure

1^{er} févr. 2014 1^{er} févr. 2015

0,90 \$/heure 1 \$/heure

Ancienneté:

Années de service	Indemnité
10 ans	(0,50 \$) 0,75 \$/heure
15 ans et plus	(1,00 \$) 1,50 \$/heure

De plus, le salarié qui a 10 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année se voit octroyer, à partir de cette date, 1 jour de congé supplémentaire, et ce, annuellement.

Entraînement **N**: 1 \$/heure

• Allocations

Uniformes: (fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis)
100 \$/année — salarié à temps complet
60 \$/année — autres salariés

Outils et équipement de travail: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congé mobile **N**

1 jour/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 20 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter jusqu'à un maximum de 5 jours sans solde pour un rendez-vous médical ou des cours prénataux.

2. Congé de naissance

10 jours sans solde.

Le salarié a également droit à un congé sans solde ou partiel sans solde, pour une période qui n'excède pas 26 semaines.

3. Congé d'adoption

10 jours sans solde.

La salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde ou partiel sans solde, pour une période qui n'excède pas 26 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 30 % par l'employeur et 70 % par le salarié, de 35 % par l'employeur et 65 % par le salarié à compter de 2012, de 40 % par l'employeur et 60 % par le salarié à compter de 2013, de 45 % par l'employeur et 55 % par le salarié à compter de 2014 et de 50 % par l'employeur et le salarié à compter de 2015

1. Congé de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à 1 jour de congé de maladie.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a 5 ans d'ancienneté a droit à 2 jours de congé de maladie et le salarié qui a 10 ans d'ancienneté, à 3 jours de congé de maladie **N**.

**Auberge du Lac Sacacomie inc. (Saint-Alexis-des-Monts)
et
Le Syndicat de l'hôtellerie de la Mauricie**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 100
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 60 %; hommes: 40 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 22 juillet 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 1er juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Préposé aux chambres**
5 jours/sem., 35 heures/sem. **N**
- **Salaires**

1. Préposé au bar département salle à manger, bar et banquet et serveur département salle à manger, bar et banquet, 30 salariés

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Min.	/heure 8,64 \$	/heure 8,95 \$	/heure 9,28 \$	/heure 9,70 \$
Max.	/heure 8,91 \$	/heure 9,23 \$	/heure 9,57 \$	/heure 10,00 \$

2. Massothérapeute en acte

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Min.	/heure 22,87 \$	/heure 23,44 \$	/heure 24,03 \$	/heure 24,87 \$
Max.	/heure 23,58 \$	/heure 24,16 \$	/heure 24,77 \$	/heure 25,64 \$

N. B. — Nouvelle classification des emplois.

Augmentation générale

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

N. B. — L'augmentation générale ne s'applique pas au salarié à pourboires.

Rétroactivité

Le salarié a droit à un montant d'argent en guise de rétroactivité des salaires. Le salarié permanent à temps plein a droit à un montant de 875 \$, payé en 5 versements égaux. Le salarié permanent à temps partiel a droit à un montant de 540 \$, aussi payé en 5 versements égaux.

Dans les 2 cas, les montants sont versés le 22 décembre 2011, le 19 janvier 2012, le 16 février 2012, le 15 mars 2012 et le 12 avril 2012.

• Primes

Chef d'équipe: (1 \$) 2 \$/heure travaillée

Éloignement **N:** 0,13 \$/kilomètre — salarié qui doit effectuer un trajet supérieur à 50 kilomètres

N. B. — Le montant s'applique pour tous les kilomètres supérieurs à 50 kilomètres.

Frais de service:

TRANSPORT DE BAGAGES

1,50 \$/personne — pour tout groupe où la manutention de bagage est requise, tant à l'arrivée du groupe qu'à son départ

SALLE À MANGER, BANQUET, BAR ET CABANE À SUCRE

12 % sur tous les éléments de nourriture et de boisson vendus en forfait avec hébergement ou sans hébergement — salarié qui effectue le service

N. B. — Les frais de service à verser au salarié s'appliquent également à toutes formes d'escomptes consenties par l'employeur au même titre que si le service avait été facturé **N**.

5 \$/bouteille de champagne — débouchonnage

2,50 \$/bouteille de vin et de vin mousseux — débouchonnage

0,50 \$/bouteille de bière — débouchonnage

4 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur — 26 onces

5 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur — 40 onces

• Allocations

Équipement de sécurité: l'employeur s'engage à respecter la législation et la réglementation applicable en la matière

Uniformes, vêtements de travail et accessoires: la pratique passée concernant la fourniture d'uniformes, de vêtements et d'accessoires est maintenue

• Jours fériés payés

8 jours/année — salarié permanent à temps plein ou à temps partiel

N. B. — Le salarié reçoit à titre de rémunération pour un jour férié chômé et payé une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires. Le salarié permanent à temps plein qui a droit au congé reçoit un minimum de 3 heures au taux normal.

• Congés mobiles

3 jours/année — salarié qui a cumulé 1 000 heures de travail au cours de l'année civile précédente

• Congés annuels payés

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

N. B. — À compter du 1^{er} mai 2012, le salarié qui a 10 ans de service continu et plus a droit à 4 semaines de vacances rémunérées à raison de 8 %.

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

L'employeur contribue annuellement, et ce, au plus tard le 31 janvier de chaque année, au régime d'assurance en vigueur pour chaque salarié permanent à temps plein ou à temps partiel.

Le salarié reçoit (235 \$) 275 \$ en 3 versements. Le 1^{er} versement de 75 \$ est payé au plus tard dans les 30 jours qui suivent le 1^{er} juin 2011. Le 2^e versement de 100 \$ est payé au plus tard entre le 31^e et le 60^e jour suivant le 1^{er} juin 2011. Le 3^e versement de 100 \$ est payé au plus tard entre le 61^e et le 90^e jour suivant le 1^{er} juin 2011.

Au 31 janvier 2012, le montant est de 300 \$, 325 \$ au 31 janvier 2013 et de 350 \$ au 31 janvier 2014.

1. Congé de maladie

Le salarié permanent à temps plein et le salarié permanent à temps partiel ont droit à un crédit équivalent à une journée habituelle de travail, maximum de 8 heures. Le salarié peut utiliser ce crédit pour avoir accès aux prestations d'assurance emploi dans le cas de la maladie.

Ce crédit d'heures peut être fractionné en 2 parties égales et n'est payable que si le salarié a droit aux prestations d'assurance emploi spéciales.

Si le crédit n'est pas utilisé au cours de l'année, il n'est pas monnayable et ne peut pas être transféré dans l'année qui suit.

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

Cuisine, entretien ménager, maintenance, salle à manger soir, banquet, cuisine de la terrasse et cuisine du bar

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Salle à manger jour, Bistro Bar et Terrasse

10 heures/jour, 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

Moins de 24 heures/sem.

- **Salaires**

1. Serveur

1^{er} mars 2011 1^{er} mars 2012 1^{er} mars 2013 1^{er} mars 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
8,94 \$	9,14 \$	9,41 \$	9,69 \$
(8,74 \$)			

1^{er} mars 2015

/heure
9,99 \$

2. Préposé aux chambres et équipier ménager, 32 salariés

1^{er} mars 2011 1^{er} mars 2012 1^{er} mars 2013 1^{er} mars 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
13,35 \$	13,65 \$	14,06 \$	14,48 \$
(13,06 \$)			

1^{er} mars 2015

/heure
14,92 \$

3. Cuisinier

1^{er} mars 2011 1^{er} mars 2012 1^{er} mars 2013 1^{er} mars 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
16,57 \$	16,94 \$	17,46 \$	17,98 \$
(16,21 \$)			

1^{er} mars 2015

/heure
18,52 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux de sa classification et, après avoir complété sa période d'essai, soit 45 jours travaillés, il reçoit le plein taux.

Augmentation générale

1^{er} mars 2011 1^{er} mars 2012 1^{er} mars 2013 1^{er} mars 2014

2,25 %	2,25 %	3 %	3 %
--------	--------	-----	-----

1^{er} mars 2015

3 %

- **Primes**

Soir et nuit: (1 \$) 1,25 \$/heure — salarié dont la majorité de son horaire de travail se situe entre 23 h et 6 h

Superviseur: 1,50 \$/heure — préposé aux chambres à qui l'on demande de remplacer le superviseur du département entretien ménager

Formation: (1,50 \$) 2 \$ /heure — salarié appelé à former un autre salarié

Lit pliant ou « bassinette »: 1,50 \$/lit pliant ou « bassinette » refait dans une chambre — préposé aux chambres

19

**Château Bromont inc. (Bromont)
et
Le Syndicat des salariés(es) du Château Bromont —
CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (100) 104
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 77; hommes: 27
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2011
- **Échéance de la présente convention:** 28 février 2016
- **Date de signature:** 13 juillet 2011

Téléavertisseur: 25 \$/jour 30 \$/jour
— préposé à l'entretien qui a la responsabilité d'un téléavertisseur

Pourboires :

15 % sur la portion nourriture et boisson incluse dans tout forfait — serveur salle à manger

15 % lorsqu'un cadre de l'hôtel mange en compagnie d'une personne de l'extérieur — serveur salle à manger

(11,5 %) 12 % du montant total des factures préparées par l'administration de l'hôtel pour frais de service — serveur banquet

15 % intégré à la facture pour un groupe de 10 personnes et plus — serveur bistro bar, salle à manger, terrasse et banquets

Frais de débouchonnage :

15 % du prix vendant du vin maison — vin

0,75 \$/bouteille de bière

0,50 \$/bouteille de boisson gazeuse

15 \$/bouteille de spiritueux

• Allocations

Uniformes: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

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

Chaussures de sécurité: (125 \$) 150 \$/année — préposé à l'entretien, salarié de la cuisine, magasinier et équipier banquet

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
8 ans	4 sem.	8,0 %
14 ans	5 sem.	10,0 %
20 ans	(5 sem. + 1 jour) 6 sem.	(10,4 %) 12,0 %
26 ans N	6 sem. + 1 jour	12,4 %
27 ans N	6 sem. + 2 jours	12,8 %
28 ans N	6 sem. + 3 jours	13,2 %
29 ans N	6 sem. + 4 jours	13,6 %
30 ans N	6 sem. + 5 jours	14,0 %
31 ans N	7 sem.	14,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité de 70 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue 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 de maternité.

Lorsqu'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement survient avant le début de la 24^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité qui n'excède pas 90 jours civils.

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

4. Congé parental

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

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

• 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

Le salarié qui bénéficie de l'assurance salaire de longue durée peut maintenir sa protection d'assurance collective, selon les modalités prévues, en payant entièrement la prime applicable.

2. Congés de maladie ou absence pour raisons familiales

Le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté au 1^{er} décembre a droit, à cette date, à 7 jours de congé de maladie dont 5 pour des motifs liés à des obligations familiales et 2 pour congés de maladie.

Le salarié à temps partiel ou occasionnel qui devient permanent bénéficie de ces jours au prorata du nombre de mois complets restant dans l'année, dans la mesure où il possédait 1 an d'ancienneté au 1^{er} décembre précédent.

Les jours non utilisés au 30 novembre de chaque année sont payés entre le 30 novembre et le 23 décembre.

3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour le même montant que le salarié permanent au REER collectif, jusqu'à un maximum de (1 %) 2 % du salaire gagné pendant chaque période de paie

La contribution de l'employeur sera doublée si le salarié participant atteint l'âge de 55 ans et justifie d'au moins de 20 ans de service continu **[N]**.

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.