

# Information statistique sur le travail

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

## **Les ententes négociées**

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

Notes techniques et crédits .....21

# 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 (2011-12-22).*

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

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

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Les Aliments Multibar inc. (Anjou)	Le Syndicat des Métallos, section locale 7625 — FTQ	1	4
Pâtisserie de Gascogne inc. (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	2	5
<b>BOIS</b>			
La Corporation internationale Masonite, Portes Belhumeur (Berthierville)	Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ	3	6
<b>PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER</b>			
FibreK S.E.N.C. — Usine de pâte Kraft (Saint-Félicien)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 24-Q — FTQ	4	7
<b>PREMIÈRES TRANSFORMATIONS DES MÉTAUX</b>			
Alcoa Itée, aluminerie de Baie-Comeau	Le Syndicat national des employés de l'aluminerie de Baie-Comeau — CSN	5	8
<b>COMMERCE DE GROS (produits divers)</b>			
Novexco inc. (Laval)	Le Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce, S.T.A.C.	6	10

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>COMMERCE DE DÉTAIL (Aliments, boissons, médicaments et tabac)</b>			
Marché Clément des Forges inc. (Drummondville)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ	7	11
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
Collège international Marie de France (Montréal)	L'Association syndicale du Collège international Marie de France — CSQ	8	13
L'Université de Montréal	Le Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, SCFP — FTQ	9	15
L'Université du Québec en Outaouais	Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais	10	17
<b>SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX</b>			
Centre d'hébergement et de soins de longue durée Côté-Jardin inc. (Québec)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	11	19
NOTES TECHNIQUES .....			21

**Les Aliments Multibar inc. (Anjou)  
et  
Le Syndicat des Métallos, section locale 7625 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (300) 400
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 30 %; hommes: 70 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2016
- **Date de signature:** 31 août 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.

**Fin de semaine**

3 jours/sem., 10 heures/jour, heures payées pour 40 heures

**Fin de semaine 12 heures**

2 jours/sem., 12 heures/jour, heures payées pour 36 heures

• **Salaires**

1. Aide général, 150 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	10,50 \$ (10,20 \$)	10,80 \$	11,10 \$	11,40 \$
Max.	15,57 \$ (15,07 \$)	16,07 \$	16,57 \$	17,07 \$

**1<sup>er</sup> avril 2015**

/heure  
11,70 \$  
17,57 \$

2. Mélangeur sirop, mélangeur ingrédient et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	10,50 \$ (10,20 \$)	10,80 \$	11,10 \$	11,40 \$
Max.	17,67 \$ (17,17 \$)	18,17 \$	18,67 \$	19,17 \$

**1<sup>er</sup> avril 2015**

/heure  
11,70 \$  
19,67 \$

**Augmentation générale\***

	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

**1<sup>er</sup> avril 2015**

0,50 \$/heure

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

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 août 2011. Le montant est versé au salarié dans les 3 semaines qui suivent le 31 août 2011, et ce, avec un chèque à part de la paie.

• **Primes**

**Soir:** 0,35 \$/heure — salarié de la production qui travaille entre 15 h 30 et 24 h

**Nuit:** 0,50 \$/heure — salarié de la sanitation qui travaille entre 22 h 30 et 7 h et salarié de la production qui travaille entre 24 h et 7 h

**Chef d'équipe (N):** 0,30 \$/heure

• **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité (N):** à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, remplacées par l'employeur selon les modalités prévues, avec un maximum de 100 \$, à condition que le salarié laisse ses chaussures de sécurité sur les lieux du travail et qu'il donne les vieilles chaussures en échange des nouvelles

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 jours avec solde.

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 jours avec solde.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur et s'applique au salarié qui a terminé sa période d'essai.

Prime: payée dans une proportion de 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié

**1. Assurance vie**

À compter du 31 août 2011, l'assurance vie de base du salarié est rehaussée à 1 fois le salaire majoré, et ce, tous les 1<sup>er</sup> avril. Le calcul se fait en multipliant le taux normal au 1<sup>er</sup> avril par 2 080 heures.

**2. (Congés de maladie) Congés personnels**

Le salarié a droit à (6 jours) 48 heures de congés personnels/année.

Au cours des 2 premières semaines du mois d'avril de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié avec un chèque à part de la paie.

N. B. — Pour le salarié qui a moins de 1 an d'ancienneté, les congés personnels s'accumulent au prorata des heures travaillées, et ce, jusqu'à un maximum de 48 heures.

### 3. Soins dentaires

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à un régime de soins dentaires de base.

### 4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans (le Régime de retraite des Métallos) le Régime de retraite par financement salarial de la FTQ –RRFS-FTQ une cotisation de 0,85 \$/heure/salarié. Cette cotisation est haussée à 0,95 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 et à 1,05 \$/heure le 1<sup>er</sup> avril 2015.

## 2

### Pâtisserie de Gascogne inc. (Montréal) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries alimentaires – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (105) 87
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 62; hommes : 25
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** vente
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2014
- **Date de signature :** 25 août 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Commis cuisinier/commis débarrasseur

	1 <sup>er</sup> févr. 2011	1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013
Début	/heure 9,79 \$ (9,50 \$)	/heure 9,94 \$	/heure 10,14 \$
Après 1 000 heures	9,90 \$ (9,75 \$)	10,04 \$	10,25 \$

2. Commis vendeur, 58 salariés

	1 <sup>er</sup> févr. 2011	1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013
Début	/heure 9,79 \$ (9,50 \$)	/heure 9,94 \$	/heure 10,14 \$
Après 3 000 heures	10,66 \$ (10,50 \$)	10,82 \$	11,04 \$

3. Vendeur sénior

	1 <sup>er</sup> févr. 2011	1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013
Début	/heure 10,96 \$ (10,80 \$)	/heure 11,13 \$	/heure 11,35 \$
Après 5 000 heures	15,23 \$ (15,00 \$)	15,45 \$	15,76 \$

### Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> févr. 2011	1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013
1,5 %	1,5 %	2 %

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

### • Primes

#### Remplacement d'un gérant ou d'un assistant gérant :

2 \$/heure — si aucun cadre n'est présent dans la journée de travail

### • Allocations

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

### • Jours fériés payés

8 jours/année

### • Congés mobiles

(2) 3 jours/année

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(10) 8 ans	4 sem.	8 %
(18) 15 ans	5 sem.	10 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

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

#### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

#### 1. Congés personnels

Au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, le salarié permanent qui a 6 mois d'ancienneté a droit à 5 jours/année. Tout jour ou fraction de jour non utilisé au 30 septembre de chaque année est payé au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.

**La Corporation internationale Masonite, Portes Belhumeur (Berthierville)  
et  
Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 145
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 16; hommes: 129
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 16 novembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 16 novembre 2015  
N. B. — À compter du 17 novembre 2013, les parties conviennent de se rencontrer afin de négocier les salaires.
- **Date de signature:** 31 août 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Manœuvre

**17 nov. 2010**   **17 nov. 2012**

/heure	/heure
13,05 \$	13,25 \$
(13,05 \$)	

2. Opérateur planeur sableur et autres fonctions, 63 salariés

**17 nov. 2010**   **17 nov. 2012**

/heure	/heure
16,35 \$	16,60 \$
(16,35 \$)	

3. Opérateur CNC et autres fonctions

**17 nov. 2010**   **17 nov. 2012**

/heure	/heure
17,35 \$	17,61 \$
(17,35 \$)	

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 0,75 \$/heure de moins que le taux en vigueur de sa classification pendant 6 mois.

**Augmentation générale**

**17 nov. 2012**

1,5 %

**Montant forfaitaire**

Pour les années 2010 et 2011, le salarié en emploi le 29 juillet 2011 reçoit un montant forfaitaire selon le tableau suivant:

Classe	Montant
1	405 \$
2	450 \$
3	475 \$
4	510 \$
5	540 \$

Le montant est versé dans les 15 jours ouvrables qui suivent le 29 juillet 2011.

Pour les années 2011 et 2012, à compter du 17 novembre 2011, l'employeur versera au salarié permanent en emploi à cette date un montant forfaitaire qui équivaut aux montants prévus ci-dessus, moins les déductions à la source usuelles, montant payable en versements égaux sur les 52 paies qui suivent le 17 novembre 2011.

• **Primes**

**Soir et nuit:** 0,50 \$/heure

**Chef d'équipe:** 1 \$/heure

• **Allocations**

**Bottes de sécurité:** 110 \$/année — salarié permanent qui a terminé sa période d'essai de 6 mois

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines continues.

**2. Congé de naissance**

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

**3. Congé d'adoption**

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

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

**4. Congé parental**

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

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**FibreK S.E.N.C. — Usine de pâte Kraft (Saint-Félicien)  
et  
Le Syndicat canadien des communications, de  
l'énergie et du papier,  
section locale 24-Q — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière – papier et produits en papier
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 197
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes : 4; hommes : 193
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2014
- **Date de signature:** 5 juillet 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

**Entretien**

10 heures/jour, 4 jours/sem. pour la 1<sup>ère</sup> semaine, avec un horaire établi sur 2 semaines  
8 heures/jour, 5 jours/sem. pour la 2<sup>e</sup> semaine, avec un horaire établi sur 2 semaines

**Horaire de 12 heures**

12 heures/jour, 3-2-2-3

• **Salaires**

1. Relève désignée

1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
/heure 25,16 \$ (25,16 \$)	/heure 25,16 \$	/heure 25,41 \$	/heure 25,79 \$

2. Mécanicien entretien classe A, métrologue classe A et autres fonctions, 53 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
/heure 32,10 \$ (32,10 \$)	/heure 32,10 \$	/heure 32,42 \$	/heure 32,91 \$

3. Opérateur de contrôle: vapeur/récupération

1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
/heure 35,01 \$ (35,01 \$)	/heure 35,01 \$	/heure 35,36 \$	/heure 35,89 \$

N. B. — Le nouveau salarié de production reçoit 70 % du taux normal prévu à sa classification, 80 % après 1 501 heures et 90 % après 3 001 heures. Après 4 501 heures, il reçoit le plein taux.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
1 %	1,5 %

**Ajustement**

Les occupations suivantes reçoivent une augmentation d'une classe: conducteur locomotive, chargeur de copeaux, butoir à copeaux, opérateur lessiveur, opérateur adjoint blanchiment, opérateur adjoint lessiveur, opérateur recaustication, opérateur évaporateurs et opérateur traitement des eaux.

• **Primes**

**Mécanicien de machines fixes:**

(0,45 \$) 0,60 \$/heure — classe 1  
(0,25 \$) 0,40 \$/heure — classe 2  
0,10 \$/heure — classe 3

**Prime de faction:**

0,50 \$/heure — de 16 h à 24 h  
0,70 \$/heure — de 24 h à 8 h  
0,80 \$/heure — de 20 h à 8 h

**Superviseur remplaçant:** 8 % de plus que le taux le plus élevé du département concerné

**Surintendant de faction:** 10 % de plus que le taux le plus élevé du département concerné

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité et vêtements de travail:** maximum de (250 \$) 275 \$/année

N. B. — À compter de 2012, ce montant est ajusté selon le pourcentage de variation de l'indice des prix à la consommation pour le Québec de l'année précédente, tel qu'il est établi par Statistique Canada.

**Chaussures de sécurité:** maximum de 100 \$/année — nouveau salarié

**Lunettes de sécurité de prescription:** maximum de 190 \$/année

**Examen de la vue:** 40 \$/2 ans

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

**Outils:** (255 \$) 275 \$/année — salarié de métier permanent

N. B. — À compter de 2012, ce montant est ajusté selon le pourcentage de variation de l'indice des prix à la consommation pour le Québec de l'année précédente, tel qu'il est établi par Statistique Canada.

**Assurance contre l'incendie — outils:** la prime est payée entièrement par l'employeur pour une couverture maximale de 2 400 \$/salarié — salarié requis de fournir ses outils

• **Jours fériés payés**

Le nombre de jours fériés varie selon la catégorie d'emploi et l'horaire de travail, et ce, selon les modalités prévues.

• **Congés mobiles**

48 heures/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,8 %
4 ans	3 sem.	7,2 %
9 ans	4 sem.	9,6 %
17 ans	5 sem.	12,0 %
23 ans	6 sem.	14,4 %

## Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai a droit à 4 heures de paie supplémentaire, à son taux normal, pour chaque semaine de vacances.

## Congés supplémentaires

Après 25 ans de service continu et selon son âge, le salarié a droit à des vacances supplémentaires avec paie pendant l'année civile. À 60 ans, il a droit à 1 semaine supplémentaire, 2 semaines à 61 ans, 3 semaines à 62 ans, 4 semaines à 63 ans et 5 semaines à 65 ans, et ce, selon les modalités prévues.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié qui a terminé sa période d'essai.

Prime : entièrement payée par l'employeur, sauf pour les soins dentaires

Pour le salarié qui prend sa retraite entre 55 et 65 ans, le régime d'assurance médicaments et de soins médicaux complémentaires est maintenu jusqu'à l'âge de 65 ans; l'employeur paie 50 % de la prime jusqu'à un maximum de 42,65 \$/mois/protection familiale et 14,24 \$/mois/protection individuelle.

De plus, le salarié retraité de 65 ans et plus peut conserver l'assurance médicaments. Il paie la prime à 100 %. Il peut aussi maintenir l'assurance soins médicaux complémentaires des retraités. L'employeur paie 50 % de la prime jusqu'à un maximum de 10,27 \$/mois/protection familiale et 5,14 \$/mois/protection individuelle.

### 1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 2,5 fois le salaire annuel, maximum de 85 000 \$
- mort accidentelle : double indemnité
- retraité ou salarié de 65 ans d'âge : 6 000 \$
- conjoint : 15 000 \$
- enfant : 7 500 \$

### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire normal pour une durée maximale de 52 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation; 4<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 700 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours; remboursement à 80 % des frais de médicaments originaux; remboursement à 100 % des frais de médicaments génériques prescrits ou des médicaments n'ayant pas d'équivalent générique. Les médicaments originaux sont aussi remboursés à 100 % s'il y a une justification médicale attestant que l'équivalent générique est contre-indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

## 4. Soins dentaires

La contribution de l'employeur et les frais assurés varient selon le plan choisi par le salarié, et ce, selon les modalités prévues.

N. B. — Pour avoir accès au régime de soins dentaires, le salarié doit avoir 1 an de service continu.

## 5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais pour un examen de la vue, l'achat de verres, montures ou lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 150 \$/2 ans/personne assurée, et ce, sans franchise

## 6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 4,5 % de son salaire jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles du Régime des rentes du Québec — MAGA-RRQ et 7,5 % du salaire en excédent du MAGA. Il y aura des modifications apportées le 1<sup>er</sup> mai 2014.

## 5

### Alcoa Itée, aluminerie de Baie-Comeau et Le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 620) 1 290
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 10 %; hommes : 90 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2019  
N. B. — À compter du 31 mai 2015, les parties conviennent de se rencontrer afin de négocier les salaires.
- **Date de signature :** 22 août 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

#### Salarié de jour

5 jours/sem., 40 heures/sem.

#### Salarié posté

8 ou 12 heures/jour, moyenne de 40 heures/sem.

## • Salaires

1. Journalier

1 <sup>er</sup> juin 2011	1 <sup>er</sup> juillet 2011	1 <sup>er</sup> juin 2012	1 <sup>er</sup> juin 2013
/heure 30,72 \$ (29,83 \$)	/heure 30,82 \$	/heure 31,74 \$	/heure 32,63 \$

**12 juin 2014**/heure  
33,58 \$**2. Préposé aux cuves, 100 salariés****1<sup>er</sup> juin 2011 1<sup>er</sup> juillet 2011 1<sup>er</sup> juin 2012 1<sup>er</sup> juin 2013**/heure /heure /heure /heure  
32,30 \$ 32,40 \$ 33,37 \$ 34,31 \$  
(31,36 \$)**1<sup>er</sup> juin 2014**/heure  
35,30 \$**3. Électrotechnicien compagnon et autres fonctions****1<sup>er</sup> juin 2011 1<sup>er</sup> juillet 2011 1<sup>er</sup> juin 2012 1<sup>er</sup> juin 2013**/heure /heure /heure /heure  
37,75 \$ 37,87 \$ 39,01 \$ 40,10 \$  
(36,65 \$)**1<sup>er</sup> juin 2104**/heure  
41,26 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux horaire normal de base de sa classification pendant les 260 premières heures de travail, 90 % pendant les 260 heures subséquentes et ensuite le plein taux.

**Augmentation générale****1<sup>er</sup> juin 2011 1<sup>er</sup> juill. 2011 1<sup>er</sup> juin 2012 1<sup>er</sup> juin 2013**

3 % IVC 3 % 2,8 %

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

2,9 %

**• Indemnité de vie chère****Référence:** Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

**Indice de base:** 1<sup>re</sup> année — mai 2011  
2<sup>e</sup> année — mai 2012  
3<sup>e</sup> année — mai 2013  
4<sup>e</sup> année — mai 2014

**Mode de calcul**

Un montant de 0,01 \$/heure est payé pour chaque augmentation de 0,3 point de l'IPC ou fraction majeure de 0,3 point de l'IPC qui excède 3 %. Le calcul est effectué trimestriellement. Le premier calcul est fait en comparant l'IPC du mois d'août 2011 par rapport à celui de mai 2011.

**Mode de paiement**

Un montant est intégré aux taux de salaire payé, s'il y a lieu, les 1<sup>er</sup> octobre, 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> juillet respectivement.

N. B. — À la fin de la présente convention collective de travail, le montant d'indexation sera ajusté tous les trimestres sans tenir compte du seuil de 3 %.

**• Primes**

	<b>1<sup>er</sup> juin 2012</b>	<b>1<sup>er</sup> juin 2014</b>	
<b>Soir:</b> (0,70 \$) 0,72 \$/heure	0,75 \$/heure	0,78 \$/heure	
<b>1<sup>er</sup> juin 2015</b>	<b>1<sup>er</sup> juin 2016</b>	<b>1<sup>er</sup> juin 2017</b>	<b>1<sup>er</sup> juin 2018</b>
0,80 \$/heure	0,82 \$/heure	0,84 \$/heure	0,86 \$/heure

**1<sup>er</sup> juin 2012 1<sup>er</sup> juin 2014****Nuit:** (0,95 \$) 0,97 \$/heure 1 \$/heure 1,04 \$/heure**1<sup>er</sup> juin 2015 1<sup>er</sup> juin 2016 1<sup>er</sup> juin 2017 1<sup>er</sup> juin 2018**

1,07 \$/heure 1,10 \$/heure 1,13 \$/heure 1,16 \$/heure

**1<sup>er</sup> juin 2012 1<sup>er</sup> juin 2013****Dimanche:** (4 \$) 4,10 \$/heure 4,20 \$/heure 4,30 \$/heure**1<sup>er</sup> juin 2014 1<sup>er</sup> juin 2015 1<sup>er</sup> juin 2016 1<sup>er</sup> juin 2017**

4,42 \$/heure 4,53 \$/heure 4,64 \$/heure 4,75 \$/heure

**1<sup>er</sup> juin 2018**

4,88 \$/heure

**Chargé de main — d'œuvre:** (4 %) 6 % du taux de salaire de base du plus haut salarié du groupe de travailleurs dont il est responsable

**Formateur occasionnel:** 6 % du taux horaire normal le plus élevé de son secteur

**Instructeur:** 4 % du taux horaire normal le plus élevé de son secteur

**Mécanicien de machines fixes en chef:** 10 % du taux horaire normal le plus élevé parmi les emplois sous sa surveillance

**(Chef d'équipe R)**

HORAIRE DE 12 HEURES

**1<sup>er</sup> juin 2012 1<sup>er</sup> juin 2013****Nuit:** (1,05 \$) 1,08 \$/heure 1,10 \$/heure 1,15 \$/heure**1<sup>er</sup> juin 2014 1<sup>er</sup> juin 2015 1<sup>er</sup> juin 2016 1<sup>er</sup> juin 2017**

1,17 \$/heure 1,20 \$/heure 1,23 \$/heure 1,26 \$/heure

**1<sup>er</sup> juin 2018**

1,29 \$/heure

**• Allocations**

**Outils personnels:** remplacés par l'employeur lorsque c'est requis — salarié de métier

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

**• Jours fériés payés**

10 jours/année

**Congés mobiles**

2 jours/année — salarié permanent

1 jour/année — salarié qui a travaillé 1 000 heures l'année précédente

2 jours/année — salarié qui a travaillé 1 900 heures l'année précédente

**• Congés annuels payés**

<b>Années de service</b>	<b>Durée</b>	<b>Indemnité</b>
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
7 ans	4 sem.	8 %
12 ans	5 sem.	10 %
20 ans	6 sem.	12 %
30 ans	7 sem.	14 %

**Paie supplémentaire**

Le salarié a droit à un pécule de 125 \$/semaine de vacances, 130 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, 140 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 et 145 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 18 semaines. Ce congé doit commencer au plus tard le jour de la naissance du nouveau-né.

La salariée reçoit, pendant 18 semaines, des prestations supplémentaires variables qui, ajoutées aux prestations d'assurance parentale, équivalent à 80 % de sa rémunération hebdomadaire de base.

### 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

### 3. Congé de paternité

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

De plus, le salarié peut s'absenter pendant une période de 52 semaines.

### 4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe comprend entre autres une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire.

Prime: l'employeur contribue pour (176 000 \$) 195 000 \$/mois pour l'ensemble des salariés. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, ce montant sera augmenté de 7 % le 1<sup>er</sup> juin de chaque année. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2011, cette somme sera ajustée tous les mois par le ratio des salariés admissibles effectifs par rapport à ceux admissibles au 31 mai 2011.

### 1. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prime: payée entièrement par l'employeur

Prestation: montant variable qui, ajouté aux prestations reçues en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, équivaut à 80 % du salaire normal de base. Le salarié qui a 6 mois de service, mais moins de 18 ans de service, a droit à cette prestation jusqu'à concurrence de 39 semaines, tandis que le salarié qui a 18 ans et plus de service y a droit jusqu'à concurrence de 52 semaines. Toutefois, le salarié temporaire doit avoir travaillé 1 200 heures normales dans les 12 derniers mois pour y avoir droit, et ce, jusqu'à concurrence de 39 semaines, mais proportionnellement aux heures normales travaillées dans les 12 derniers mois.

Début: 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation; 3<sup>e</sup> jour, maladie

#### LONGUE DURÉE

Prime: payée entièrement par le salarié

### 2. Régime de retraite

Cotisation: le salarié participant verse (3,94 %) 5,37 % du salaire de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles, et 4 % de l'excédent; l'employeur verse le montant qui est suffisant pour couvrir la différence.

## Novexco inc. (Laval)

et

## Le Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce, S.T.A.C.

• **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros — produits divers

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 43

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 40; hommes: 3

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2011

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

• **Date de signature:** 13 juillet 2011

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

5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

### Salarié à temps partiel

moins de 37,5 heures/sem.

## • Salaires

1. Tous les salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2011	1 <sup>er</sup> juin 2012	1 <sup>er</sup> juin 2013	1 <sup>er</sup> juin 2014
/heure				
Min.	13,00 \$	13,50 \$	14,25 \$	15,00 \$
Max.	17,00 \$	18,00 \$	18,75 \$	19,50 \$

### Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> juin 2011	1 <sup>er</sup> juin 2012	1 <sup>er</sup> juin 2013	1 <sup>er</sup> juin 2014
variable	1 \$/heure	0,75 \$/heure	0,75 \$/heure

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

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

Puisque des augmentations importantes seraient nécessaires afin d'atteindre le salaire de l'échelle salariale, des taux d'augmentation maximums ont été fixés, et ce, selon le tableau suivant:

Date	Maximum de l'augmentation
1 <sup>er</sup> juin 2011	10 %
1 <sup>er</sup> juin 2012	9 %
1 <sup>er</sup> juin 2013	6 %
1 <sup>er</sup> juin 2014	Aucun maximum, atteinte de l'échelle salariale

Au cours du mois de juillet de chaque année, le salarié a droit à un boni de performance d'équipe qui peut aller jusqu'à 2 % de son salaire normal, et ce, selon les modalités prévues.

- **Primes**

**Chef d'équipe:** 1 \$/heure

**Travail dans une classification supérieure:** 0,50 \$/heure travaillée — salarié qui travaille dans une classification supérieure à la sienne, à la demande de l'employeur, et ce, pour 1 journée complète et plus

- **Jours fériés payés**

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

- **Congés mobiles**

(1 jour + 3 après-midi) 8 heures/année — salarié à temps plein qui a terminé sa période d'essai et qui a moins de 1 an de service continu

(1 jour + 3 après-midi) 19,5 heures/année — salarié à temps plein qui a terminé sa période d'essai et qui a 1 an et plus de service continu

N. B. — Le salarié à temps partiel qui a complété sa période d'essai a droit aux congés mobiles, et ce, au prorata de ses heures travaillées.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

La salariée enceinte qui a 1 an de service continu a droit à 2 jours payés qu'elle peut prendre en demi-journées pour des visites médicales.

**2. Congé de naissance**

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

**3. Congé de paternité**

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

**4. Congé d'adoption**

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

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

**5. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe comprenant une assurance salariale, une assurance vie, une assurance maladie et un régime de soins dentaires qui est obligatoire pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel admissible qui a terminé sa période d'essai.

Prime: payée par l'employeur et le salarié à temps plein ou à temps partiel admissible dans une proportion respective de 50 %

**1. Congés de maladie**

(2 jours) 15 heures/année — salarié permanent qui a moins de 1 an d'ancienneté

(5 jours) 37,5 heures/année — salarié permanent qui a 1 an et plus d'ancienneté

Chaque année, les heures non utilisées sont payées au plus tard à la 2<sup>e</sup> paie de l'année suivante.

**7**

**Marché Clément des Forges inc. (Drummondville) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ**

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (120) 169

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 92; hommes: 77

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** commerce

- **Échéance de la convention précédente:** 10 juin 2011

- **Échéance de la présente convention:** 10 juin 2017

- **Date de signature:** 19 juillet 2011

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

**Salarié permanent de jour**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Salarié permanent de nuit**

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

**Salarié à temps partiel**

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

- **Salaires**

1. Aide-caissier

	10 juin 2011	4 juin 2012	3 juin 2013	2 juin 2014
/heure				
Min.	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
Max.	10,25 \$ <sup>1</sup>	10,46 \$ <sup>2</sup>	10,67 \$ <sup>3</sup>	10,88 \$ <sup>4</sup>

**1<sup>er</sup> juin 2015 6 juin 2016**

	/heure	/heure
	9,75 \$	9,75 \$
	11,10 \$ <sup>5</sup>	11,32 \$ <sup>6</sup>

1. Après 1 950 heures.
2. Après 2 600 heures.
3. Après 3 250 heures.
4. Après 3 900 heures.
5. Après 3 900 heures + 6 mois.
6. Après 3 900 heures + 12 mois.

## 2. Commis, 123 salariés

	10 juin 2011	4 juin 2012	3 juin 2013	2 juin 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$	9,75 \$
Max.	12,48 \$ <sup>1</sup>	12,73 \$ <sup>2</sup>	12,98 \$ <sup>3</sup>	13,24 \$ <sup>4</sup>

### 1<sup>er</sup> juin 2015 6 juin 2016

	1 <sup>er</sup> juin 2015	6 juin 2016
	/heure	/heure
	9,75 \$	9,75 \$
	13,50 \$ <sup>5</sup>	13,77 \$ <sup>6</sup>

- Après 3 900 heures + 42 mois.
- Après 3 900 heures + 48 mois.
- Après 3 900 heures + 54 mois.
- Après 3 900 heures + 60 mois.
- Après 3 900 heures + 66 mois.
- Après 3 900 heures + 72 mois.

## 3. Assistant-gérant des viandes et assistant-gérant poissonnerie

	10 juin 2011	4 juin 2012	3 juin 2013	2 juin 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	11,60 \$	11,60 \$	11,60 \$	11,60 \$
Max.	17,05 \$ <sup>1</sup>	17,37 \$ <sup>2</sup>	17,70 \$ <sup>3</sup>	18,03 \$ <sup>4</sup>

### 1<sup>er</sup> juin 2015 6 juin 2016

	1 <sup>er</sup> juin 2015	6 juin 2016
	/heure	/heure
	11,60 \$	11,60 \$
	18,37 \$ <sup>5</sup>	18,72 \$ <sup>6</sup>

- Après 3 900 heures + 60 mois.
- Après 3 900 heures + 66 mois.
- Après 3 900 heures + 72 mois.
- Après 3 900 heures + 78 mois.
- Après 3 900 heures + 84 mois.
- Après 3 900 heures + 90 mois.

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

### Augmentation générale\*

	10 juin 2011	4 juin 2012	3 juin 2013	2 juin 2014
	2 %	2 %	2 %	2 %

### 1<sup>er</sup> juin 2015 6 juin 2016

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

\* Applicable au maximum de l'échelle salariale.

## • Primes

**Nuit:** 0,80 \$/heure — salarié qui travaille entre l'heure de fermeture du magasin et 7 h

**Remplacement d'un gérant de rayon:** 10 \$/jour, maximum de 50 \$/semaine — salarié autre que l'assistant-gérant qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon

### Travail dans un poste d'une autre classification:

0,50 \$/heure — salarié autre que l'aide-caissier qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus de 6 heures, et ce, au cours d'une même semaine

N. B. — Le salarié a droit à la prime prévue plus haut ou au taux minimum prévu de la classification où il remplace, soit le plus élevé des deux. Toutefois, le salaire ajusté ne doit pas dépasser le taux maximum de la classification dans laquelle le salarié travaille temporairement. Dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

1 \$/heure — aide-caissier qui travaille un minimum de 6 heures au cours d'une même semaine à un autre poste que ceux définis dans sa classification

## Boni de Noël

Si l'employeur atteint la moyenne des ventes prévue/semaine au cours des 52 semaines qui précèdent Noël, le salarié qui a 1 an de service continu a droit à un boni de Noël qui équivaut à 0,5 % de son salaire normal gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente. Le salarié qui a plus de 4 ans d'ancienneté a droit à un boni qui équivaut à 1 % de son salaire normal. Le montant est payable le ou avant le 8 décembre.

## • Allocations

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

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

**Chaussures de sécurité:** (75 \$) 80 \$, renouvelable au besoin sur présentation des vieilles chaussures — boucher, commis de rayon de l'épicerie et commis de rayon des fruits et légumes qui ont terminé leur période d'essai

N. B. — Les chaussures de sécurité doivent être portées au travail seulement et demeurer dans l'établissement à la fin de la journée de travail du salarié.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le montant est de 90 \$.

## • Jours fériés payés

8 jours/année

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

## • Congés mobiles

2 jours/année

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

## • Congés annuels payés

SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PLEIN

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
4 ans	3 sem.	Taux normal
9 ans	4 sem.	Taux normal

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

## 2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Cependant, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours, dont seulement la 1<sup>re</sup> journée est payée.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié qui travaille 24 heures et plus par semaine.

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

### 1. Congés occasionnels

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 12 mois de service continu a droit à 48 heures de congés occasionnels/année.

Le salarié permanent qui a moins de 12 mois de service continu a droit à 4 heures de congés/mois complet travaillé, et ce, jusqu'à un maximum de 48 heures.

Le salarié à temps partiel admissible a droit à 12 heures de congés/6 mois.

Les heures non prises ou non payées au 31 décembre de chaque année sont payées au salarié le 1<sup>er</sup> jeudi de février de l'année suivante.

### 2. Soins dentaires

Prime: l'employeur contribue pour (0,17 \$) 0,18 \$/heure travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

8

## Collège international Marie de France (Montréal) et L'Association syndicale du Collège international Marie de France — CSQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 119
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 96; hommes: 23
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnel, technique et soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2007
- **Échéance de la présente convention:** 28 juin 2016
- **Date de signature:** 29 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** variable

## • Salaires

### 1. Secrétaire

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
	/année	/année	/année
Éch. 1	29 040 \$ (28 896 \$)	29 258 \$	29 551 \$
Éch. 1538	386 \$ (38 195 \$)	38 674 \$	39 061 \$

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

	/année	/année
	30 068 \$	30 669 \$
	39 744 \$	40 539 \$

### 2. Enseignant, 69 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	36 654 \$ (36 472 \$)	36 654 \$	36 929 \$	37 299 \$
Éch. 1570	704 \$ (70 352 \$)	71 354 \$	71 889 \$	72 608 \$

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

	/année	/année
	37 951 \$	38 710 \$
	73 879 \$	75 356 \$

### 3. Enseignant qui a 19 ans de scolarité et plus avec doctorat

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	50 596 \$ (50 344 \$)	51 190 \$	51 573 \$	52 089 \$
Éch. 1574	208 \$ (73 839 \$)	74 891 \$	75 453 \$	76 208 \$

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

	/année	/année
	53 001 \$	54 061 \$
	77 542 \$	79 093 \$

### Augmentation générale

À compter du 29 juin 2011, chaque échelle de traitement ou prime est majorée d'un pourcentage équivalent au pourcentage qui s'applique au personnel de soutien des commissions scolaires pendant la même période.

À compter du 29 juin 2011, l'employeur applique aussi intégralement les échelles salariales des enseignants des commissions scolaires. Toute mesure législative ou entente touchant les salaires des enseignants des commissions scolaires, toute indexation ou octroi de montants forfaitaires est réputé faire partie de la présente entente et celle-ci sera modifiée en conséquence.

L'employeur doit, conformément à la Loi sur l'équité salariale, maintenir l'équité salariale au Collège.

## • Allocation

**Équipement de sécurité:** fourni par l'employeur selon les modalités prévues — technicien de laboratoire et surveillant du 1<sup>er</sup> degré

## • Congés annuels payés

### PERSONNEL ENSEIGNANT

L'enseignant bénéficie des mêmes congés scolaires que les élèves, sauf pour les journées pédagogiques et pour les nécessités liées aux examens du baccalauréat.

## PERSONNEL TECHNIQUE, PARATECHNIQUE ET PERSONNEL PROFESSIONNEL

Le salarié bénéficie des mêmes congés scolaires que les élèves, sauf pour une journée pédagogique fixée préalablement selon le calendrier annuel, 4 jours suivant le départ des élèves pour les vacances estivales et 4 jours précédant la rentrée scolaire des élèves. Toutefois, le nombre de jours peut être moindre si le travail est complété.

## PERSONNEL ADMINISTRATIF

Le salarié bénéficie durant l'année scolaire des mêmes congés que les élèves, sauf pour une journée pédagogique fixée préalablement selon le calendrier annuel. Cette journée est reprise à titre de congé mobile durant l'année scolaire après entente avec le supérieur immédiat.

Durant la période de vacances estivales, le personnel administratif bénéficie de 6 semaines de congé consécutives ou non, selon le choix du salarié et en fonction du tableau de permanence administrative.

L'agent de bureau qui est astreint de 9 h à 13 h à un service de permanence pendant les vacances scolaires autres que celles d'été reçoit, en compensation de ce service, une journée complète de compensation.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste des 20 semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical. Toutefois, le congé ne peut se prolonger au-delà du début de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

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

La salariée a droit à un maximum de 4 jours payés de congé spécial pour des visites liées à la grossesse, effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou chez une sage-femme et attestées par un rapport écrit de celle-ci.

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

La salariée qui a complété 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du RQAP, a le droit de recevoir :

pour chacune des semaines où elle reçoit une prestation de maternité du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité du RQAP qu'elle reçoit, et ce, excluant les heures supplémentaires;

pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe précédent, la salariée a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité, dans la mesure où elle ne reçoit pas de prestation de maternité du RQAP. Dans le cas inverse, ce qui est prévu au paragraphe précédent s'applique.

## SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée à plein temps et la salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité qui équivaut à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines.

#### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

#### 3. Congé de paternité

5 semaines consécutives qui doivent se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine de naissance de l'enfant.

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

## SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de paternité du RQAP qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il en faisait la demande.

## SALARIÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement 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 l'enfant de son conjoint.

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

## SALARIÉ(E) ADMISSIBLE AU RQAP

Pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, le congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

#### SALARIÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RQAP

Pour la salariée ou le salarié non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent au moment d'une adoption internationale, et ce, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant ce congé, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

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

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

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

#### 5. Congé parental

La salariée ou le salarié qui désire prolonger son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé de naissance ou d'adoption bénéficie d'un congé parental d'une durée maximale de 52 semaines sans solde qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant ou, dans le cas de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge auquel il est tenu de fréquenter l'école, 1 an après que l'enfant lui a été confié.

La salariée ou le salarié peut aussi choisir de bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans, et ce, en prolongation ou dans les 3 mois suivant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié qui effectue plus de 33,33 % de la tâche d'un salarié à temps plein.

##### 1. Assurance vie

Prime : entièrement payée par l'employeur

##### 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 3 jours de congé de maladie/mois de service continu, soit 36 jours/année, et ce, jusqu'à un maximum de 72 jours.

Les 72 jours se renouvellent d'une année scolaire à l'autre à partir de la 3<sup>e</sup> année de service, et ce, quel que soit le nombre de jours compensés à l'année précédente. Si, durant cette période, le salarié perçoit des prestations en vertu d'une assurance salaire, le revenu total ne doit pas dépasser la rémunération prévue à son contrat.

Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche totale du salarié à temps plein à l'emploi du Collège.

#### 3. Assurance salaire

Prime : entièrement payée par le salarié

#### 4. Assurance maladie

Prime : entièrement payée par l'employeur pour le plan individuel ainsi que 70 % du supplément payé par l'employeur pour le taux familial et monoparental, l'autre partie étant payée par le salarié

#### 5. Régime de retraite

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

9

#### L'Université de Montréal et

#### Le Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, SCFP — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (260) 270
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 36; hommes : 234
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** métiers, services et technique
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2014
- **Date de signature :** 4 juillet 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

#### • Salaires

1. Gardien, gardien de stationnement et préposé aux régies, 112 salariés

##### 1<sup>er</sup> mai 2011

	/heure
Éch. 1	17,11 \$ (16,98 \$)
Éch. 3	18,11 \$ (17,98 \$)

2. Technicien en systèmes électriques

##### 1<sup>er</sup> mai 2011

	/heure
Éch. 1	21,60 \$ (21,44 \$)
Éch. 10	28,21 \$ (28,00 \$)

## Augmentation générale

1<sup>er</sup> mai 2011

0,75 %

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

Même pourcentage que celui de la pol. salariale du gouv. du Québec

### • Primes

**Soir:** (0,66 \$) 0,68 \$/heure — salarié dont la moitié et plus de ses heures normales de travail se situent entre 15 h et 24 h

**Chef d'équipe ou d'atelier:** (0,87 \$) 0,89 \$/heure — salarié du groupe métiers et services désigné pour agir de façon continue et régulière ou de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, ces primes sont majorées du pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire.

**Nuit:** prime établie comme suit, selon l'ancienneté, pour chaque heure effectivement travaillée :

Ancienneté	Prime
0 à 5 ans	11 % du taux horaire normal
5 à 10 ans	12 % du taux horaire normal
10 ans et plus	14 % du taux horaire normal

— salarié dont la moitié et plus de ses heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

**Samedi:** 25 % du taux de salaire normal

**Dimanche:** 50 % du taux de salaire normal

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

### • Allocations

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

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

**Outils:** fournis par l'employeur

### • Jours fériés payés

15 jours/année

### • Congés personnels

2 jours/année maximum

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité de 25 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale — RQAP, le congé

doit débuter au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient après le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a également droit à ce congé de maternité.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a droit à un congé spécial lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la journée qui précède l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

Lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

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

#### SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit, à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université, à une indemnité égale à 90 % de son salaire normal dans les 2 semaines du début du congé; à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et le taux hebdomadaire de prestations du RQAP pendant qu'elle reçoit lesdites prestations.

#### SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 90 % de son salaire normal pendant 13 semaines.

#### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

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

#### 3. Congé de paternité

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

#### SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

Le salarié qui a 5 semaines de service avant le début de son congé de paternité a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et le taux hebdomadaire de prestations du RQAP.

#### 4. Congé d'adoption

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

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a également droit à un congé d'une durée de 5 semaines continues. Ce congé peut être partagé entre l'un et l'autre des parents, à condition que le conjoint soit une personne salariée permanente représentée par une autre unité de négociation et admissible au congé correspondant en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant autre qu'un enfant de son conjoint obtient, sur demande écrite, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement ou, le cas échéant, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant.

SALARIÉ—E ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié qui a 5 semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit à une indemnité égale à 90 % de son salaire normal.

SALARIÉ—E NON ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié qui a 5 semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit à une indemnité égale à 90 % de son salaire pendant 3 semaines.

### 5. Congé parental

Un congé parental sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans est accordé au salarié en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

SALARIÉ—E ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié a droit de recevoir, pendant les 10 premières semaines continues du congé parental, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire normal et le taux hebdomadaire des prestations du RQAP.

#### • Avantages sociaux

Assurance groupe

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

#### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> (juin) mai de chaque année, le salarié à temps complet a droit à un crédit annuel de congés de maladie non cumulatifs et monnayables, qui correspond au nombre d'heures de la semaine normale de travail.

Le solde du crédit annuel de congés de maladie est monnayé au salarié à la fin de chaque exercice financier. Cependant, au lieu d'être monnayé, le solde non utilisé peut faire l'objet d'une remise en temps au cours de l'année financière qui suit.

#### 2. Assurance salaire

Prime : payée entièrement par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire normal, pour une période maximale de 17 semaines

Début : 2<sup>e</sup> jour d'absence

LONGUE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal, jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : à la 18<sup>e</sup> semaine d'invalidité

#### 3. Assurance maladie

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

#### 4. Soins dentaires

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

#### 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

10

## L'Université du Québec en Outaouais et Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 198
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 47 % ; hommes : 53 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professeur
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2010
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2015
- **Date de signature :** 22 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** variable selon la tâche
- **Salaires**

#### 1. Professeur catégorie I

	1 <sup>er</sup> juin 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
/année	/année	/année	/année	/année	/année
Éch. 1 54 588 \$ (52 998 \$)	55 680 \$	56 793 \$	57 361 \$	58 795 \$	
Éch. 559 045 \$ (57 325 \$)	60 226 \$	61 430 \$	62 045 \$	63 596 \$	

#### 2. Professeur catégorie IV

	1 <sup>er</sup> juin 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
/année	/année	/année	/année	/année	/année
Éch. 192 244 \$ (89 557 \$)	94 089 \$	95 971 \$	96 930 \$	99 354 \$	
Éch. 23126 701 \$ (123 011 \$)	129 235 \$	131 820 \$	133 138 \$	136 466 \$	

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juin 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
3 %	2 %	2 %	1 %	2,5 %

- **Primes**

**Directeur de département, directeur de module et responsable d'études de cycles supérieurs :**

	1 <sup>er</sup> juin 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012
(5 777 \$)	5 950 \$/année	6 069 \$/année	6 191 \$/année
1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014		
6 253 \$/année	6 409 \$/année		

- **Congés annuels payés**

Le salarié a droit à 1 mois de vacances/année.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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. Durant de telles prolongations, la salariée ne reçoit pas d'indemnité et ne reçoit pas de salaire.

**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.

**SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP MAIS ADMISSIBLE AU RAE**

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

**SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP ET AU RAE**

La salariée qui a 20 semaines de service a droit, pendant 12 semaines, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée qui a moins de 20 semaines de service a droit à une indemnité supplémentaire égale au 2/3 de son traitement hebdomadaire de base, et ce, pendant 8 semaines.

**2. Congé de naissance**

5 jours payés.

**3. Congé de paternité**

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives.

**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 a droit à un congé de paternité de 10 semaines sans solde.

**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.

**ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE**

Pendant le congé d'adoption, 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 a droit à un congé d'adoption de 10 semaines sans solde.

N. B. — En ce qui concerne le congé de paternité et le congé d'adoption, le professeur doit tout de même assumer sa pleine tâche d'enseignement à moins de se prévaloir d'un congé parental d'au moins 10 semaines.

**5. Congé parental**

Un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption peut être prolongé par un congé parental. La durée du congé parental est d'un maximum de 104 semaines.

Le salarié admissible au RAE ou au RQAP reçoit, au cours des 10 premières semaines de son congé parental, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire de base et les prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

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

## 1. Congés de maladie

L'employeur continue de payer le traitement d'un professeur qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à ce que l'assurance salaire prenne effet.

## 2. Régime de retraite

Le Régime de retraite de l'Université du Québec est maintenu en vigueur ainsi que la contribution de l'employeur.

11

### Centre d'hébergement et de soins de longue durée Côté-Jardin inc. (Québec) 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:** 280
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 230; hommes: 50
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la présente convention:** 15 juillet 2014
- **Date de signature:** 30 septembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**  
entre 35 et 40 heures/sem., 5 jours/sem.  
**Préposé à la salle à manger**  
70 heures/période de paie répartie sur 7 jours de 10 heures/jour

#### • Salaires

1. Aide-cuisinier, aide en alimentation et autres fonctions

	16 juillet 2011	16 juillet 2012	16 juillet 2013
Min.	/heure 11,71 \$ (10,71 \$)	/heure 11,91 \$	/heure 12,12 \$
Max.	12,54 \$ (11,54 \$)	12,76 \$	12,98 \$

2. Préposé aux bénéficiaires, 161 salariés

	16 juillet 2011	16 juillet 2012	16 juillet 2013
Min.	/heure 14,40 \$ (14,00 \$)	/heure 14,65 \$	/heure 14,91 \$
Max.	15,40 \$ (15,00 \$)	15,67 \$	15,94 \$

3. Infirmier

	16 juillet 2011	16 juillet 2012	16 juillet 2013
Min.	/heure 22,30 \$ (21,90 \$)	/heure 22,69 \$	/heure 23,09 \$
Max.	23,93 \$ (23,53 \$)	24,35 \$	24,78 \$

N. B. — L'employeur reconnaît la formation du baccalauréat en soins infirmiers et la personne salariée qui détient cette formation est intégrée à l'échelle des salaires avec 3 échelons supérieurs.

#### Augmentation générale

16 juillet 2011	16 juillet 2012	16 juillet 2013
0,40 \$/heure	1,75 %	1,75 %

#### AUXILIAIRE DE SOUTIEN LOURD ET CUISINIER

16 juillet 2011	16 juillet 2012	16 juillet 2013
1 \$/heure	1,75 %	1,75 %

#### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 30 septembre 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées et payées du 16 juillet 2011 au 30 septembre 2011.

Le montant est versé au plus tard dans les 30 jours qui suivent le 30 septembre 2011.

#### • Indemnité de vie chère

En mai 2014, l'employeur informe le syndicat du taux d'indexation lui ayant été octroyé pendant l'année 2012-2013 et l'année 2013-2014. Si le taux d'indexation est égal ou supérieur à 4,5 % pour les 2 ans, une rétroactivité de 0,25 %/année pour l'année 2012-2013 et pour l'année 2013-2014 sera payée au salarié à l'emploi à cette date, et ce, sur un chèque distinct, selon les modalités prévues.

#### • Primes

**Soir:** 2,5 % du salaire normal/heure travaillée — salarié dont au moins la moitié des heures de travail se situent entre 15 h et 23 h

**Nuit:** 3,5 % du salaire normal/heure travaillée — salarié dont au moins la moitié des heures de travail se situent entre 23 h et 7 h

**Unité prothétique:** 1 % du salaire normal/heure travaillée — salarié dont au moins la moitié des heures de travail se situent dans l'unité prothétique

**Formation:** 1 \$/heure travaillée — salarié qui est appelé à effectuer des fonctions de formation et d'orientation dans le cadre de son travail

#### • Allocations

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

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

#### • Jours fériés payés

8 jours/année + 2 congés mobiles/année — salarié permanent à temps plein

N. B. — Le salarié à temps partiel reçoit, sur chaque paie, une indemnité de 5 % de son salaire normal pour remplacer les jours fériés et les congés mobiles.

#### • Congés annuels payés

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé. Elle est rémunérée pour les 2 premières journées si elle est au travail depuis au moins 60 jours.

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans solde de la durée indiquée à son certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant 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 le besoin de le prolonger.

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

- 2. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 sont payés.

- 3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés.

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

- 4. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent à plein temps et le salarié permanent à temps partiel.

Prime : payée dans une proportion de 50 % par l'employeur, jusqu'à un maximum de 125 000 \$/année, et 50 % par le salarié

- 1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui travaille 70 h/14 jours reçoit un crédit de 42 heures de congé de maladie.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui travaille 72 h 50/14 jours reçoit un crédit de 43 h 50 de congé de maladie.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui travaille 80 h/14 jours reçoit un crédit de 48 h de congé de maladie.

Les heures non utilisées sont payées au salarié sur la paie qui inclut le 15 décembre.

Le salarié à temps partiel n'a pas droit aux congés de maladie, mais il reçoit une indemnité équivalant à 2,4 % de son salaire normal sur chaque paie afin de les remplacer.

## 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.*