

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 14

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 (2012-01-25).

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

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

Employeurs	Syndicats	N°	Page
ALIMENTS			
Agropur, coopérative (Notre-Dame-du-Bon-Conseil)	Le Syndicat des travailleurs des produits laitiers de Notre-Dame-du-Bon-Conseil — CSD	1	4
Unidindon inc. (Saint-Jean-Baptiste)	Le Syndicat des travailleurs-euses d'abattoir de volaille de Saint-Jean-Baptiste — CSN	2	5
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Formica Canada inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 140 — FTQ	3	6
BOIS			
Les Armoires Fabritec ltée (Bromont)	Le Syndicat des employés de manutention et de services	4	7
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Norampac-Viau, une division de Cascades Canada inc. (Montréal)	Le Syndicat des employés de SPB — FIM-CSN	5	8
INDUSTRIES CHIMIQUES			
Lavo inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Lavo ltée — CSN	6	10

Employeurs	Syndicats	N°	Page
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Université du Québec à Chicoutimi (Chicoutimi)	Le Syndicat des étudiants et étudiantes employé-e-s de l'UQAC/Alliance de la fonction publique du Canada, AFPC — FTQ	7	12
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Les Services d'aide Remue Ménage (Montréal)	Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	8	12
NOTES TECHNIQUES			14

**Agropur, coopérative (Notre-Dame-du-Bon-Conseil)
et
Le Syndicat des travailleurs des produits laitiers de
Notre-Dame-du-Bon-Conseil — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (135) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 180
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 août 2017
- **Date de signature:** 23 juin 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Manœuvre

	4 sept. 2010	3 sept. 2011	1 ^{er} sept. 2012	
	/heure	/heure	/heure	
Début	21,55 \$ (21,13 \$)	22,01 \$	22,47 \$	
Après 6 mois	22,46 \$ (22,02 \$)	22,93 \$	23,41 \$	
	7 sept. 2013	6 sept. 2014	5 sept. 2015	3 sept. 2016
	/heure	/heure	/heure	/heure
	23,01 \$	23,56 \$	24,27 \$	24,99 \$
	23,98 \$	24,55 \$	25,29 \$	26,05 \$

2. Salarié d'atelier répondant **N**

	4 sept. 2010	3 sept. 2011	1 ^{er} sept. 2012	7 sept. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
	25,50 \$	26,04 \$	26,58 \$	27,22 \$
	6 sept. 2014	5 sept. 2015	3 sept. 2016	
	/heure	/heure	/heure	
	27,87 \$	28,71 \$	29,57 \$	

Augmentation générale

	4 sept. 2010	3 sept. 2011	1 ^{er} sept. 2012	7 sept. 2013
	2 %	2,1 %	2,1 %	2,4 %
	6 sept. 2014	5 sept. 2015	3 sept. 2016	
	2,4 %	3 %	3 %	

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 4 septembre 2010 au 23 juin 2011. Le montant est payé dans les 30 jours qui suivent le 23 juin 2011.

• **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

1^{re} année

Un montant de 0,04 \$/heure sera payé pour chaque point d'augmentation de l'IPC qui excède 4 %.

2^e, 3^e, 4^e, 5^e, 6^e et 7^e années

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré au taux de salaire et les ajustements seront faits les 1^{er} octobre, 1^{er} janvier, 1^{er} avril et 1^{er} juillet respectivement selon la période pendant laquelle l'indice aura atteint 4 %.

• **Primes**

Soir et nuit: 0,55 \$/heure — équipe rotative, entre 16 h et 8 h

Formateur **N:** 1 \$/heure

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité ou bottes de caoutchouc: fournies par l'employeur lorsque c'est requis — salarié permanent

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés mobiles**

2 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
31 déc. 2014		
1 an	2 sem.	4,5 %
3 ans	2 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
7 ans	3 sem.	6,5 %
11 ans	4 sem.	8,0 %
18 ans	5 sem.	10,0 %
26 ans	6 sem.	12,0 %
25 ans	6 sem.	12,0 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin. Elle peut reprendre son travail après le 45^e jour qui suit l'accouchement, mais elle doit le faire dans les 120 jours civils qui suivent l'accouchement.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié et payée entièrement par le salarié pour une assurance vie supplémentaire

1. Congés de maladie

Le salarié a droit aux congés de maladie suivants:

Années de service	Durée
Moins de 1 an	0,5 jour/mois de travail
1 an	1 sem.
3 ans	2 sem.
7 ans	3 sem.

Les jours de maladie sont payés à compter de la 2^e journée ouvrable consécutive d'absence pour maladie.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés à 100 %, sous forme de boni, au cours de la 3^e semaine de janvier.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 2 % du salaire au REER collectif, 2,5 % à compter du 3 septembre 2011, 3 % à compter du 1^{er} septembre 2012 et 4 % à compter du 7 septembre 2013.

2

Unidindon inc. (Saint-Jean-Baptiste) et Le Syndicat des travailleurs-euses d'abattoir de volaille de Saint-Jean-Baptiste — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (404) 373
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 100; hommes: 273
- **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:** 12 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Salarié d'usine et salarié préposé à l'abattage, 335 salariés

12 oct. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
/heure 18,50 \$ (18,20 \$)	/heure 18,80 \$	/heure 19,05 \$	/heure 19,30 \$	/heure 19,60 \$

2. Électromécanicien

12 oct. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
/heure 20,50 \$ (20,20 \$)	/heure 20,80 \$	/heure 21,05 \$	/heure 21,30 \$	/heure 21,60 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux prévu à sa classification, 90 % après 1 an et, après 2 ans, le salarié reçoit le plein taux.

Augmentation générale

12 oct. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Un montant de 0,30 \$/heure est versé rétroactivement au 1^{er} janvier 2011 pour toutes les heures travaillées, incluant les heures payées pour les jours fériés payés ainsi que les jours de maladie payés.

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 12 octobre 2011 a droit à un montant égal à 0,5 % de son salaire gagné au cours des 52 semaines complètes qui précèdent le 12 octobre 2011. Le montant est versé dans les 30 jours qui suivent le 12 octobre 2011.

• Primes

Soir ou nuit: (0,40 \$) 0,45 \$/heure

Abattage: 0,50 \$/heure — préposé à l'abattage

• Allocations

Vêtements de travail: fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — salarié dont les tâches nécessitent des vêtements de travail

Chaussures de sécurité et de travail: payées par l'employeur lorsque c'est requis — salarié qui a terminé sa période d'essai

Carte de compétence: remboursement de 140 \$/24 mois — frigoriste

• Jours fériés payés

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

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale. Elle doit reprendre son travail entre le 45^e et le 365^e jour suivant l'accouchement.

La salariée qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches qui ne comportent pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement. Si la salariée cesse ainsi de travailler, elle a droit, pendant les 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunérée à son taux de salaire normal. Par la suite, elle a droit, pendant la période de cessation de travail, à l'indemnité prévue par la Loi.

Une prolongation du congé est possible sur présentation d'un certificat médical et l'absence ne doit pas excéder 14 mois après l'accouchement.

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

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.

Un seul des deux conjoints travaillant pour l'employeur peut bénéficier d'un tel congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %, dont le montant maximum varie selon les tableaux suivants :

Date	Protection familiale
12 octobre 2011	(17,51 \$) 21,50 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2012	21,75 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2013	22,00 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2014	22,50 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2015	23,75 \$/sem.

Date	Protection individuelle
12 octobre 2011	(10,78 \$) 13,24 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2012	13,39 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2013	13,54 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2014	13,85 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2015	14,62 \$/sem.

Date	Exemption
12 octobre 2011	(6,68 \$) 8,20 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2012	8,30 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2013	8,39 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2014	8,58 \$/sem.
1 ^{er} janvier 2015	9,06 \$/sem.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a moins de 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année a droit à un crédit de 16 heures de congé de maladie/4 mois complets d'ancienneté.

Le salarié qui a accumulé 1 an et plus d'ancienneté au 1^{er} janvier d'une année a droit à un crédit de congés de maladie selon le tableau suivant :

Années de service	Nombre d'heures
1 an	48 heures
7 ans	64 heures
10 ans	80 heures
15 ans	96 heures

Le paiement des heures accumulées est fait en 3 versements égaux au taux de salaire normal du salarié sous forme d'avance, soit respectivement vers le 15 décembre, le 15 avril et le 15 août de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à 1 % des gains bruts normaux du salarié admissible pour chaque heure travaillée.

Cependant, le salarié qui le désire peut contribuer pour un montant plus élevé.

À compter du 1^{er} janvier 2012, la contribution de l'employeur est augmentée à 2 %, dans la mesure où le salarié y contribue aussi en parts égales.

N. B. — Ces contributions incluent les heures payées pour les fêtes chômées, les congés sociaux, les congés annuels, mais excluent les heures payées en heures supplémentaires ainsi que les primes.

3

Formica Canada inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 140 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industrie manufacturière — produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (281) 220
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 20 % ; hommes : 80 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} mars 2011
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} mars 2017
- **Date de signature :** 24 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/jour, 24 heures/fin de semaine + 1 jour de 8 heures pendant la semaine, heures payées pour 38 heures

• Salaires

1. Journalier P1

	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Min.	/heure 18,16 \$ (17,90 \$)	/heure 18,43 \$	/heure 18,71 \$	/heure 18,99 \$
Max.	21,88 \$ (21,56 \$)	22,21 \$	22,54 \$	22,88 \$

1^{er} janv. 2015 1^{er} janv. 2016

/heure	/heure
19,27 \$	19,56 \$
23,22 \$	23,57 \$

2. Opérateur P6, 27 salariés

	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Min.	/heure 19,99 \$ (19,69 \$)	/heure 20,29 \$	/heure 20,59 \$	/heure 20,90 \$
Max.	24,08 \$ (23,69 \$)	24,44 \$	24,81 \$	25,18 \$

1^{er} janv. 2015 1^{er} janv. 2016

/heure	/heure
21,21 \$	21,53 \$
25,56 \$	25,94 \$

3. Soudeur haute pression

	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Min.	/heure 29,74 \$ (26,43 \$)	/heure 30,19 \$	/heure 30,64 \$	/heure 31,10 \$
Max.	32,33 \$ (31,85 \$)	32,81 \$	33,30 \$	33,80 \$

1^{er} janv. 2015 1^{er} janv. 2016

	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
	/heure 31,57 \$	/heure 32,04 \$
	34,31 \$	34,83 \$

N. B. — Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} mars 2011 au 24 octobre 2011.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %

1^{er} janv. 2016

1,5 %

• Primes

Soir: 0,70 \$/heure — de 15 h à 23 h pour les opérations continues et de 16 h à 0 h 30 pour les opérations non continues

Nuit: 0,90 \$/heure — de 23 h à 7 h

Équipe de fin de semaine: 0,90 \$/heure — de 19 h à 7 h

Ligne: 50 % de la différence entre le poste occupé et le poste qualifié à remplacer, suivant les obligations rattachées à la ligne. Toute tête de ligne touchera une prime égale à 0,15 \$/heure travaillée. Peu importe la différence entre les postes dans une ligne, le maximum est de 0,60 \$/heure travaillée. Un minimum de ligne est aussi fixé à 0,10 \$/heure

Chef de groupe: le taux le plus élevé de l'atelier concerné, majoré de 10 %

• Allocations

Souliers de sécurité:

325 \$/année maximum — salarié qui travaille aux résines, sur les imprégnateurs, à l'entretien et à la réception des marchandises en vrac

175 \$/année maximum — autres salariés

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

Outils: 350 \$/année maximum — salarié de métier et mécanicien de machines fixes

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

2 jours payés.

2. Congé d'adoption

2 jours payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant comprenant une assurance vie, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur.

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

1. Assurance vie

Indemnité :
double indemnité — mort accidentelle

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : jusqu'à un maximum de 26 semaines

LONGUE DURÉE

Début: après les prestations de courte durée, jusqu'à l'âge maximal de 65 ans

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite, et ce, selon les modalités prévues.

4

Les Armoires Fabritec Itée (Bromont)
et

Le Syndicat des employés de manutention et de services

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — bois

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 125

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 46; hommes: 79

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

• **Catégorie de personnel:** production

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

• **Date de signature:** 1^{er} septembre 2011

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

40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

21 juillet 2011	
	/heure
Min.	10,50 \$
Max.	11,50 \$

2. Aide-opérateur, sableur et autres fonctions, 54 salariés

21 juillet 2011	
	/heure
Min.	10,50 \$
Max.	12,50 \$

3. Opérateur catinair cefla « A »

21 juillet 2011	
	/heure
Min.	11,50 \$
Max.	13,50 \$

N. B. – Le salaire du salarié de la maintenance varie selon le taux du marché.

Augmentation générale

Au 21 juillet 2011, le salarié qui a 30 jours de service continu et plus est augmenté immédiatement au taux de salaire de 3 mois prévu à sa classification. Le salarié continue sa progression normale par la suite.

Pour les autres salariés, ils continuent leur progression selon leur échelle respective de salaire.

Le salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle salariale depuis 12 mois et plus reçoit 2 % d'augmentation et ainsi de suite jusqu'à la fin de la convention.

N. B. – Cette offre est conditionnelle à ce que le syndicat réunisse ses membres sur les lieux de travail dans un endroit satisfaisant pour tenir un scrutin secret, et ce, considérant que très peu de salariés étaient présents lors de la présentation du premier projet.

• Primes

Soir: 0,40 \$/heure

Nuit: 0,75 \$/heure

Chef d'équipe: varie de 0,50 \$ à 1,25 \$/heure selon l'entente entre l'employeur et le salarié concerné

• Allocation

Bottes et souliers de sécurité: maximum de 100 \$/année – salarié qui a complété sa période d'essai, sur présentation de la facture

• Jours fériés payés

8 jours/année

11 jours/année – salarié qui a complété 1 an de service continu au 24 décembre

12 jours/année – salarié qui a complété 2 ans de service continu au 24 décembre

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

5

Norampac-Viau, une division de Cascades Canada inc. (Montréal)

et

Le Syndicat des employés de SPB — FIM-CSN

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – papier et produits en papier

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (140) 125

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femme: 1; hommes: 124

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 1^{er} novembre 2010

• **Échéance de la présente convention:** 1^{er} novembre 2014

• **Date de signature:** 30 juin 2011

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

• Salaires

1. Aide général, département finition

30 juin 2011 1^{er} nov. 2011 1^{er} nov. 2012 1^{er} nov. 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
19,43 \$	19,72 \$	19,92 \$	20,32 \$
(19,43 \$)			

2. Aide section découpage et autres fonctions

30 juin 2011 1^{er} nov. 2011 1^{er} nov. 2012 1^{er} nov. 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
22,48 \$	22,83 \$	23,05 \$	23,51 \$
(22,48 \$)			

3. Maître électricien A-2

30 juin 2011 1^{er} nov. 2011 1^{er} nov. 2012 1^{er} nov. 2013

/heure	/heure	/heure	/heure
27,34 \$	27,75 \$	28,03 \$	28,59 \$
(27,34 \$)			

Augmentation générale

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

1,5 %	1 %	2 %
-------	-----	-----

Montants forfaitaires

Le salarié en emploi le 30 juin 2011 et qui a terminé sa période d'essai reçoit un montant forfaitaire de 1 200 \$.

Le 30 juin 2011, le salarié affecté à l'onduleuse reçoit un montant forfaitaire de 1 000 \$ en dédommagement de la perte d'un droit acquis.

Le salarié en emploi le 1^{er} novembre 2012 et qui a terminé sa période d'essai reçoit un montant forfaitaire de 600 \$.

Le salarié en emploi le 1^{er} novembre 2013 et qui a terminé sa période d'essai reçoit un montant forfaitaire de 600 \$.

• Primes

Soir: (0,45 \$) 0,50 \$/heure — de (15 h) 14 h 30 à (23 h) 22 h 30

1^{er} nov. 2012

Nuit: 0,95 \$/heure 1 \$/heure
— de (23 h) 22 h 30 à (7 h) 6 h 30

Surveillance:

(0,25 \$) 0,50 \$/heure — remplacement temporaire d'un superviseur pour une période qui n'excède pas 3 mois

(0,25 \$) 0,50 \$/heure/opérateur supplémentaire — opérateur qui, en plus de conduire sa machine, surveille un opérateur à l'entraînement qui conduit une autre machine

(Mise en train de 4 couleurs et plus **R**)

• Allocations

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

Souliers de sécurité:

100 % du coût d'achat — salarié permanent du département de l'entretien
120 \$/année — autres salariés

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

Uniformes: fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues — salarié du département de l'entretien

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

Outils: 300 \$/année maximum, 350 \$ à compter du 1^{er} novembre 2012 — mécanicien, électromécanicien, électrotechnicien licence C et **N** électricien qui ont plus d'un an d'ancienneté, et ce, pour le remplacement des outils nécessaires à leur travail, qui sont perdus ou brisés, ainsi que pour la modernisation des outils

100 \$/année **N** — aide général à l'entretien

• Jours fériés payés

12 jours/année

N. B. — Pour ces jours fériés payés, le salarié reçoit le salaire horaire normal qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ou le taux le plus élevé gagné la semaine qui précède la fête.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou 80 heures
4 ans	3 sem.	6 % ou 120 heures
9 ans	4 sem.	8 % ou 160 heures
18 ans	5 sem.	10 % ou 200 heures
25 ans	6 sem.	12 % ou 240 heures

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

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

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Indemnité:

— salarié: 50 000 \$, 55 000 \$ à compter du 1^{er} novembre 2012
— décès et mutilation accidentels: double indemnité maximum
— conjoint: 8 000 \$, 10 000 \$ à compter du 1^{er} novembre 2012
— enfant: 2 500 \$, 5 000 \$ à compter du 1^{er} novembre 2012

N. B. — L'indemnité prévue pour le salarié ainsi que celle prévue en cas de décès et mutilation accidentels sont réduites de 50 % lorsque le salarié atteint 65 ans d'âge et l'assurance se termine lorsque le salarié atteint 70 ans. L'indemnité prévue pour le conjoint est réduite de 50 % lorsque le salarié atteint 65 ans.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire hebdomadaire, jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi ou (515 \$) 525 \$/sem., 535 \$ à compter du 1^{er} novembre 2011, 545 \$ à compter du 1^{er} novembre 2012 et 555 \$ à compter du 1^{er} novembre 2013, soit le plus élevé des deux montants, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines, jusqu'à l'âge de 65 ans si l'invalidité débute avant l'âge de 65 ans. Cependant, si l'invalidité débute après l'âge de 65 ans, la durée maximale est de 26 semaines jusqu'à l'âge de 70 ans ou la date à laquelle les prestations ont été versées pendant 15 semaines, selon l'éventualité la plus tardive.

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire mensuel, maximum de 2 000 \$/mois, et ce, pour une durée maximale équivalente à l'ancienneté du salarié mais au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; frais de médicaments remboursés à 90 % ou à 100 % selon certaines modalités prévues et après une franchise de 25 \$/année/personne, maximum de 50 \$/année/famille; 50 % des honoraires de psychologue et physiothérapeute, maximum de 500 \$/année; 50 % des honoraires d'un thérapeute de la parole ou de l'ouïe, ostéopathe, naturopathe, podiatre, ergothérapeute, maximum de 300 \$/année/spécialité; 50 % des honoraires de chiropraticien, 60 \$/rayons X, maximum de (300 \$) 500 \$/année; 50 % des honoraires d'acupuncteur, maximum de 300 \$/année; plusieurs autres frais admissibles

N. B. — Le salarié de 65 ans et plus peut choisir entre le régime de médicaments offert par la RAMQ et celui de l'employeur.

4. Soins dentaires

Frais assurés : après une franchise de 25 \$/année/personne assurée et de 50 \$/année/famille, remboursement à 100 % des soins préventifs et à 80 % des soins de restauration, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année/personne; les frais ne doivent pas excéder les montants prescrits selon la nomenclature des actes buccodentaires du Québec de l'année précédente

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des lunettes ou verres de contact, maximum de 200 \$/24 mois; examen de la vue, maximum de (50 \$) 55 \$/24 mois, 60 \$ à compter du 1^{er} novembre 2012

N. B. — L'employeur paie entièrement le coût des bénéficiaires de l'assurance maladie et des soins oculaires, à l'exception des médicaments pour le salarié de 65 ans et plus. À compter du 1^{er} novembre 2011, il paie 92,5 % du coût des bénéficiaires, 85 % à compter du 1^{er} novembre 2012 et 75 % à compter du 1^{er} novembre 2013.

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (4 %) 5 % des heures normales de travail du salarié et le salarié paie (4 %) 4,5 % du total de ses gains bruts.

6

Lavo inc. (Montréal)

et

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Lavo Itée — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industrie manufacturière — industrie chimique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 115
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 5; hommes : 110
- **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 :** 21 septembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Travail général, préposé à l'entretien ménager et granulateur

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
/heure 20,14 \$ (19,61 \$)	/heure 20,67 \$	/heure 21,22 \$	/heure 21,83 \$	/heure 22,52 \$

2. Cariste vérificateur et assistant opérateur de ligne, 41 salariés

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
/heure 20,91 \$ (20,38 \$)	/heure 21,44 \$	/heure 21,99 \$	/heure 22,60 \$	/heure 23,29 \$

3. Électrotechnicien + Licence C

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
/heure 28,65 \$ (28,12 \$)	/heure 29,18 \$	/heure 29,73 \$	/heure 30,34 \$	/heure 31,03 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification et 0,50 \$/heure de moins lorsqu'il a complété 26 semaines de service continu. Après 1 an, il reçoit le plein taux.

Il existe une prime de productivité qui est accordée selon les modalités prévues.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015
0,53 \$/heure	0,53 \$/heure	0,55 \$/heure	0,61 \$/heure	0,69 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

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

Mode de calcul :

2013

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2013 par rapport à celui de décembre 2012 excède 2,25 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1,75 %. Ainsi, le plafond d'augmentation du coût de la vie est de 4 % pour ladite période.

2014

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2014 par rapport à celui de décembre 2013 excède 2,75 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1,25 %. Ainsi, le plafond d'augmentation du coût de la vie est de 4 % pour ladite période.

2015

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2015 par rapport à celui de décembre 2014 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %. Ainsi, le plafond d'augmentation du coût de la vie est de 4 % pour ladite période.

• Primes

	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Soir: (0,70 \$) 0,80 \$/heure	0,85 \$/heure	0,90 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Nuit: (0,85 \$) 0,95 \$/heure	1 \$/heure	1,05 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2014
Formation: (0,50 \$) 1 \$/heure	1,25 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2014
Programmation  : 1 \$/heure	1,25 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2014
Intervention d'urgence  : 100 \$/année	125 \$/année
— pour les membres actifs de l'équipe d'intervention d'urgence	

• Allocations

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

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

	1 ^{er} janv. 2014
Souliers ou bottines de sécurité: (125 \$) 135 \$/année	140 \$/année

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

Outils: fournis et remplacés par l'employeur — salarié des départements mécaniques

• Jours fériés payés

13 jours/année

• 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	5 sem.	10 %
25 ans	5 ou 6 sem.	12 %

N. B. — Le salarié qui a 25 ans et plus de service continu peut prendre 6 semaines et recevoir 12 % d'indemnité. Cette semaine peut être fractionnée afin de rembourser des

jours non travaillés en raison de l'acceptation de prendre un ou des départs volontaires.

Le salarié qui a 2 ans, mais moins de 5 ans d'ancienneté et qui ne prend pas ses vacances durant la période du 1^{er} juillet au 30 août, a droit à 3 semaines de vacances payées.

• 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.

4. Congé parental

52 semaines continues, sans solde.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime: entièrement payée par l'employeur

2. Congés personnels

Le salarié a droit à 4 jours, 5 jours à partir du 1^{er} janvier 2012, de congés personnels/année. Ces journées sont mises en banque le 1^{er} janvier de chaque année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime: entièrement payée par le salarié

LONGUE DURÉE

Prime: entièrement payée par l'employeur

4. Assurance maladie

Prime: entièrement payée par l'employeur

Frais assurés: remboursement à 90 % des frais médicaux admissibles

5. Soins dentaires

Prime: entièrement payée par l'employeur

6. Soins oculaires

Prime: entièrement payée par l'employeur

Frais assurés: remboursement des lunettes avec un maximum de 200 \$/2 ans et de 250 \$/2 ans à partir du 1^{er} janvier 2013

7. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur et le salarié admissible contribuent respectivement pour 4,75 % du salaire, 5 % à compter du 1^{er} janvier 2013 et 5,25 % au 1^{er} janvier 2015.

Le salarié qui a plus de 25 ans de service et 55 ans d'âge et qui prend sa retraite avant 65 ans a droit à une bonification annuelle selon le tableau suivant:

Âge	Boni
De 55 ans à 59 ans	1 500 \$/année pour le nombre d'années entre l'âge du salarié et 60 ans
De 60 ans à 64 ans	2 500 \$/année pour le nombre d'années entre l'âge du salarié et l'âge de la retraite, soit 65 ans

**L'Université du Québec à Chicoutimi
et
Le Syndicat des étudiants et étudiantes employé-e-s
de l'UQAC/Alliance de la fonction publique du
Canada, APFC — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 333
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 207; hommes: 126
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la présente convention:** 13 septembre 2014
- **Date de signature:** 14 septembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

Trimestre d'automne et trimestre d'hiver: variable

N. B. — Maximum de 225 heures/trimestre.

Trimestre d'été: variable

N. B. — Le nombre d'heures peut dépasser 225 heures/trimestre dans la mesure où le nombre d'heures est raisonnable, eu égard à l'objectif principal du salarié étudiant qui est la poursuite et la réussite de ses études.

- **Salaires**

1. Surveillant, aide pédagogique et assistant de recherche: 1^{er} cycle, 214 salariés

14 sept. 2011 1^{er} juin 2012 1^{er} juin 2013 1^{er} juin 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
10,93 \$	11,70 \$	12,47 \$	14,01 \$

2. Aide pédagogique et assistant de recherche: 3^e cycle

14 sept. 2011 1^{er} juin 2012 1^{er} juin 2013 1^{er} juin 2014

/heure	/heure	/heure	/heure
22,05 \$	22,05 \$	22,05 \$	22,05 \$

Augmentation générale

L'augmentation générale est variable puisque les taux de salaire incluent les indemnités prévues pour les jours fériés, pour les vacances ainsi que pour le régime d'assurance groupe.

Rétroactivité

Le salarié a droit à un montant de 10 % de la valeur de l'ensemble des contrats travaillés du 1^{er} janvier 2011 au 14 septembre 2011, et ce, jusqu'à un maximum de 300 \$.

Pour avoir droit à ce montant, le salarié doit en faire la demande avant le 31 décembre 2011.

- **Jours fériés payés**

À titre d'indemnité de jours fériés, le salarié étudiant a droit à un montant égal à 3,6 % de son taux de salaire normal, lequel montant est inclus dans les taux de salaire prévus à la présente convention collective.

- **Congés annuels payés**

Le salarié étudiant a droit à une indemnité de vacances de 8 %, dont le montant est inclus dans les taux de salaire prévus à la présente convention collective.

- **Droits parentaux**

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

1. Congé de maternité

Pendant les 8 premières semaines de son congé de maternité, la salariée étudiante admissible a droit à une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre un maximum de 93 % du salaire hebdomadaire prévu à son contrat d'emploi et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit. L'indemnité versée par l'employeur ne doit pas dépasser 23 % du salaire hebdomadaire prévu au contrat d'emploi.

Pour être admissible à cette indemnité, la salariée doit avoir travaillé au moins 300 heures dans un emploi visé par la présente convention collective, elle doit être en cours de contrat d'emploi au moment du début de son congé de maternité et elle doit recevoir des prestations d'assurance parentale.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Afin de compenser pour l'absence d'un régime d'assurance groupe, le salarié étudiant a droit à une indemnité de 3 %, dont le montant est inclus dans les taux de salaire prévus à la présente convention collective.

**Les Services d'aide Remue Ménage (Montréal)
et
Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 501 – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 52
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50; hommes: 2
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la présente convention:** 8 septembre 2014
- **Date de signature:** 8 septembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Tous les salariés

8 sept. 2011

	/heure
Min.	12,00 \$
Max.	14,92 \$

Montants forfaitaires

À la 1^{re}, à la 2^e et à la 3^e année de la convention, le salarié qui a déjà atteint le maximum de l'échelle salariale a droit à un montant forfaitaire de 4 % à chacune des années.

• Allocations

Uniformes de travail: payés par l'employeur à 50 % selon les modalités prévues

N. B. — L'employeur s'engage aussi à déboursier 50 % du coût de remplacement d'un uniforme endommagé, s'il est exigé. Le port de l'uniforme est obligatoire pour le salarié.

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours ouvrables	4 %
4 ans	15 jours ouvrables	6 %
6 ans	20 jours ouvrables	8 %
10 ans	25 jours ouvrables	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde à être pris à l'intérieur des 15 jours qui suivent la naissance de l'enfant.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde à être pris à l'intérieur des 15 jours qui suivent l'adoption de l'enfant.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

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

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

1. Congés de maladie

Le salarié à temps plein qui a complété 12 mois de service continu a droit à 1,25 heure de congé de maladie/mois, et ce, au 15 de chaque mois.

Le salarié à temps plein qui a complété 24 mois de service continu a droit à 2,625 heures de congé de maladie/mois, et ce, au 15 de chaque mois.

Au 14 octobre de chaque année, les heures non utilisées sont payées au salarié à son taux de salaire normal.

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.