

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 (2012-03-19).

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

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

Employeurs	Syndicats	N°	Page
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Camoplast Solideal inc. – Solutions polymères (Richmond)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 — FTQ	1	4
PRODUITS TEXTILES			
Asten Johnson (Salaberry-de-Valleyfield)	Le Syndicat des Métallos, section locale 1004 — FTQ	2	5
BOIS			
Jeld-Wen du Canada ltée, division fenêtres de bois (Saint-Apollinaire)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	3	6
MACHINERIE (SAUF ÉLECTRIQUE)			
Soprema Canada inc. (Drummondville)	Le Syndicat des employés de manutention et services, S.E.M.S.	4	7
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
Sabem S.E.C. (Repentigny)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	5	9
PRODUITS PÉTROLIERS			
Supérieur Propane inc. (Sainte-Catherine)	L'Union internationale des travailleurs du verre, mouleurs, poterie, plastique et autres, FAT-COI-CTC-FTQ, section locale 342 — FTQ	6	11

Employeurs	Syndicats	N°	Page
COMMERCE DE DÉTAIL (Hors magasin)			
Les Entreprises J.P. Larochelle inc. (Chicoutimi) Canadian Tire	L'Association des employés du magasin Canadian Tire de Chicoutimi	7	12
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Gatineau	La Fraternité des policiers et policières de Gatineau	8	13
La Ville de Longueuil	Les Syndicats regroupés des employés municipaux – SREM du Syndicat canadien de la fonction publique – SCFP, section locale 306 — FTQ	9	15
SERVICES DE SANTÉ DE SERVICES SOCIAUX			
Coopérative des services à domicile de la région de l'amiante (Thetford Mines)	Le Syndicat des Métallos, section locale 7811— FTQ	10	16
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Claude et Marcel Martin inc. (Québec) Rôtisserie St-Hubert Les Saules	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	11	16
Claude et Marcel Martin inc. (Québec) Rôtisserie St-Hubert de Lévis	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	12	18
AUTRES SERVICES			
Club de golf Le Blainvillier inc. (Blainville)	Le Syndicat des employés du Club de golf Le Blainvillier	13	19
NOTES TECHNIQUES			21

**Camoplast Solideal inc. — Solutions polymères,
usine de Richmond
et
Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (163) 170
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 32 %; hommes: 68 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 août 2014
- **Date de signature:** 28 septembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Horaire de 12 heures

12 heures/jour

Horaire de fin de semaine

12 heures/jour, 24 heures/sem. payées pour 40 heures

• **Salaires**

1. Opérateur de presses, ouvrier de production et autres fonctions, 119 salariés

	2 sept. 2011	2 sept. 2012	2 sept. 2013
Min.	/heure 12,51 \$ (11,97 \$)	/heure 12,82 \$	/heure 13,08 \$
Max.	17,62 \$ (16,86 \$)	18,06 \$	18,42 \$

2. Électromécanicien

	2 sept. 2011	2 sept. 2012	2 sept. 2013
Min.	/heure 17,35 \$ (16,60 \$)	/heure 17,78 \$	/heure 18,14 \$
Max.	23,76 \$ (22,74 \$)	24,36 \$	24,84 \$

N. B. — Le salarié a droit au régime de participation aux profits, et ce, selon les modalités prévues.

Augmentation générale

	2 sept. 2011	2 sept. 2012	2 sept. 2013
	4,5 %	2,5 %	2 %

• **Primes**

Jour: 0,15 \$/heure — salarié de l'horaire de 12 heures

Soir: 0,70 \$/heure — salarié de l'horaire de 8 heures

Nuit:

1,00 \$/heure — salarié de l'horaire de 12 heures

0,90 \$/heure — salarié de l'horaire de 8 heures

Chef d'équipe:

taux le plus élevé d'une des zones + 1 \$/heure — chef d'équipe de la production et de la logistique
taux d'électromécanicien + 1 \$/heure — chef d'équipe de la maintenance
1 \$/heure — autre chef d'équipe

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité:

remboursement 1 fois/année du montant total de la facture des chaussures de sécurité — salarié du groupe 5
remboursement d'un montant maximal de (130 \$) 140 \$/année — autres salariés

Lunettes de sécurité de prescription: 150 \$/2 ans, sur présentation d'une pièce justificative

N. B. — À compter de la 2^e année de la convention collective, l'allocation est de 200 \$/2 ans, sur présentation d'une pièce justificative.

Outils personnels: remplacement de tout outil brisé, usé ou perdu dans l'accomplissement du travail — salarié de l'entretien ou de la mise en production qui doit obligatoirement remettre à l'employeur l'outil brisé ou usé

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours ou 24 heures — salarié de l'horaire de 8 heures

2 jours ou 24 heures — salarié de l'horaire de 12 heures

• **Congés annuels payés**

POUR LA 1^{RE} ANNÉE DE LA CONVENTION:

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

POUR LES ANNÉES SUIVANTES, JUSQU'AU 31 AOÛT 2014:

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	2 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
13 ans	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	11 %
30 ans	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

3 jours payés et 2 jours sans solde qui doivent être pris dans les 15 jours de la naissance de l'enfant, pour le salarié permanent.

3. Congé d'adoption

3 jours payés et 2 jours sans solde qui doivent être pris dans les 15 jours de l'arrivée de l'enfant, pour le salarié permanent.

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 pour le salarié permanent.

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

1. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse 115 \$/année/salarié dans le Fonds de solidarité de la FTQ à la condition que le salarié y investisse 230 \$/année.

À compter de la 3^e année de la convention, l'employeur verse 230 \$/année/salarié à la condition que le salarié y investisse aussi 230 \$/année.

2

Asten Johnson (Salaberry-de-Valleyfield) et Le Syndicat des Métallos, section locale 1004 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — produits textiles
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (115) 106
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 40; hommes: 66
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 octobre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 octobre 2016
- **Date de signature:** 5 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
Équipe de fin de semaine
12 heures/jour, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, concierge du département de l'entretien et autres fonctions de la classe 4

1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} nov. 2015
/heure 22,80 \$ (22,50 \$)	/heure 23,15 \$	/heure 23,50 \$	/heure 23,90 \$	/heure 24,30 \$

2. Spécialiste de jonction et autres fonctions de la classe 3, 58 salariés

1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} nov. 2015
/heure 23,15 \$ (22,80 \$)	/heure 23,55 \$	/heure 23,95 \$	/heure 24,40 \$	/heure 24,85 \$

3. Soudeur et autres fonctions de la classe 1

1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} nov. 2015
/heure 25,05 \$ (24,30 \$)	/heure 25,80 \$	/heure 26,55 \$	/heure 27,30 \$	/heure 28,05 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins que le taux normal prévu à sa classification. Une fois sa période d'essai complétée, il reçoit le plein taux.

Il existe un système de partage des profits.

Augmentation générale

CLASSE 1

1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} nov. 2015
0,75 \$/heure				

CLASSE 2

1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} nov. 2015
0,55 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

CLASSE 3

1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} nov. 2015
0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure

CLASSE 4

1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} nov. 2015
0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

• Primes

	1 ^{er} nov. 2014
Soir: (0,40 \$) 0,50 \$/heure — de 16 h à 24 h	0,60 \$/heure

	1 ^{er} nov. 2014
Nuit: (0,80 \$) 1 \$/heure — de 24 h à 8 h	1,20 \$/heure

Chef de groupe: 0,10 \$/heure

Fin de semaine: 11 % du salaire normal de base

Formation \square : 1,50 \$/heure

• Allocations

Outils personnels: 100 \$/année pour l'achat d'outils — salarié de la maintenance et technicien de métier qui ont 1 an de service

N. B. — Le salarié de la maintenance et le technicien de métier qui n'ont pas 1 an de service ont droit à 25 \$.

Vêtements de travail: valeur de (100 \$) 150 \$/année — salarié qui a 1 an de service

N. B. — Le salarié qui n'a pas 1 an de service a droit à 25 \$.

Soins d'un massothérapeute certifié: 200 \$/année, à raison de 50 \$/visite — spécialiste de jonction

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
12 ans	4 sem.	8 %
18 ans	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	10 %
22 ans N ¹	5 sem.	11 %
25 ans	5 sem.	(11 %) 12 %
30 ans N ²	5 sem.	13 %

1. À compter du 1^{er} novembre 2012.

2. À compter du 1^{er} novembre 2014.

N. B. — Pour le salarié de l'équipe de fin de semaine, une semaine de vacances équivaut à 3 jours de 36 heures avec prime de 11 % en plus du pourcentage des gains de vacances.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de naissance**

2 jours payés, pour le salarié qui a complété 60 jours de service continu.

- 2. **Congé d'adoption**

2 jours payés, pour le salarié qui a complété 60 jours de service continu.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

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

- 1. **Assurance vie**

Indemnité:

— salarié: 15 000 \$, 30 000 \$ à compter du 1^{er} novembre 2012

— mort et mutilations accidentelles: double indemnité

— retraité: 5 000 \$, lorsque l'addition de l'âge et du nombre d'années de service du retraité rejoint ou ne dépasse pas 80.

- 2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire normal jusqu'à un maximum de 500 \$/sem. et de 550 \$/sem. à compter du 1^{er} novembre 2013, et ce, pour une période maximale de 30 semaines

Début: 1^{er} jour, hospitalisation; 3^e jour, toute autre raison

LONGUE DURÉE

Prestation: 70 % du salaire mensuel, maximum de 2 000 \$/mois et de 2 200 \$/mois à compter du 1^{er} novembre 2013, et ce, pour une période maximale de 5 ans

Début: après 47 semaines, soit 30 semaines pour l'assurance salaire de courte durée et 17 semaines pour l'assurance emploi

N. B. — Pour avoir droit au régime d'assurance salaire de longue durée, le salarié doit être en emploi depuis au moins 3 mois et il doit travailler au moins 21 heures/sem.

- 3. **Assurance maladie**

Prime: payée dans une proportion de 90 % par l'employeur et 10 % par le salarié

Frais assurés: remboursement à 100 % des médicaments prescrits sans franchise; chiropraticien, 25 \$/visite, maximum 600 \$/année; acupuncteur, 25 \$/visite, maximum 500 \$/année

- 4. **Soins dentaires **N****

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

Frais assurés: remboursement à 50 % des frais de soins de prévention et de base, des frais de soins mineurs tels que l'endodontie et la parodontie ainsi que des frais de soins majeurs. Le montant maximal/année est de 1 000 \$/personne assurée pour l'ensemble des soins dentaires.

- 5. **Soins oculaires**

Frais assurés: 275 \$/2 ans/salarié qui a 1 an de service continu pour les frais liés aux lunettes et à l'examen de la vue

- 6. **Régime de retraite**

Cotisation: pour le salarié de l'équipe de semaine, l'employeur contribue pour un montant de (1,09 \$) 1,15 \$/heure, 1,24 \$/heure à compter du 1^{er} novembre 2014 et 1,33 \$/heure au 1^{er} novembre 2015.

Pour le salarié de l'équipe de fin de semaine, l'employeur contribue pour un montant de (1,21 \$) 1,277 \$/heure, 1,378 \$/heure à compter du 1^{er} novembre 2014 et 1,478 \$/heure au 1^{er} novembre 2015.

N. B. — Ces montants et leurs intérêts ne pourront servir à d'autres fins que l'établissement d'un régime de retraite ou à la création d'un plan d'invalidité pour les cas d'amiantose.

3

Jeld-Wen du Canada Ltée, division fenêtres de bois (Saint-Apollinaire)
et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 101
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 5; hommes: 96
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production

- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 26 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

40 heures/sem.

Fin de semaine

10 heures/jour, 20 heures/sem.

• Salaires

1. Ouvrier, 63 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	11,25 \$ (10,50 \$)	11,25 \$	11,50 \$	11,75 \$
Max.	17,43 \$ ² (17,26 \$) ¹	17,78 \$ ²	18,23 \$ ²	18,68 \$ ³

1. Après 10 ans.
2. Après 9 ans.
3. Après 8 ans.

2. Mécanicien et chef d'équipe

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
	19,52 \$ (19,33 \$)	19,91 \$	20,41 \$	20,92 \$

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

Augmentation générale*

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

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 26 octobre 2011 et qui a complété sa période d'essai a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées durant la période du 1^{er} janvier 2011 au 26 octobre 2011. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 26 octobre 2011.

• Primes

	1 ^{er} janv. 2014
Soir: 0,60 \$/heure	0,65 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2014
Nuit: 0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

Responsable: 0,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité: montant versé 1 fois/année qui équivaut à 0,07 \$/heure travaillée au cours de l'année précédente

• Jours fériés payés

8 jours/année + 32 heures de boni de stabilité — salarié à l'emploi depuis au moins 20 jours ouvrables

• Congés annuels payés

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

• 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 pour le salarié qui a terminé sa période d'essai.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde pour le salarié qui a terminé sa période d'essai.

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur et il comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée ainsi qu'un régime de soins dentaires.

Assurance groupe

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %, sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est entièrement payée par le salarié

1. Congé de maladie ^(N) et congés mobiles

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à des congés, et ce, selon le tableau suivant:

Années de service	Nombre de jours
Moins de 5 ans	1 jour mobile payé
5 ans et plus	2 jours mobiles payés + 1 jour mobile sans solde

À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2012

Années de service	Nombre de jours
Moins de 5 ans	1 jour mobile payé
5 ans et plus	2 jours mobiles payés + 1 jour mobile sans solde
30 ans et plus	2 jours mobiles payés + 1 jour mobile sans solde + 1 jour de congé de maladie payé

À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2014

Années de service	Nombre de jours
Moins de 5 ans	1 jour mobile payé
5 ans et plus	2 jours mobiles payés + 1 jour mobile sans solde
25 ans et plus	2 jours mobiles payés + 1 jour mobile sans solde + 1 jour de congé de maladie payé

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur paie 0,24 \$/heure normale travaillée/salarié au Régime des soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

3. Régime de retraite

Cotisation: le salarié contribue dans un régime de retraite à cotisation déterminée pour un minimum de 1 % et un maximum de 2 %. La contribution de l'employeur est équivalente à celle versée par le salarié. À compter du 1^{er} janvier 2012, la contribution du salarié sera d'un maximum de 2,5 %.

N. B. — Le salarié est admissible au régime de retraite une fois qu'il a complété sa période d'essai et ce n'est qu'au 1^{er} janvier suivant qu'il peut commencer sa participation.

4

Soprema Canada inc. (Drummondville) et Le Syndicat des employés de manutention et services, S.E.M.S.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — machinerie (sauf électrique)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (85) 119
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 12; hommes: 107
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 14 juin 2011
- **Échéance de la présente convention:** 14 juin 2017

N. B. — À compter du 15 juin 2014, soit du début de la 4^e année de la convention, les parties s'entendent pour ouvrir la convention et négocier les échelles de salaire ainsi que tout autre article que les parties acceptent de négocier, et ce, selon la procédure et les modalités prévues entre elles.

- **Date de signature:** 5 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 ou 12 heures/jour

N. B. — Les horaires de travail sont établis par l'employeur en fonction des besoins des opérations.

• Salaires

1. Entretien ménager

	15 juin 2011	15 juin 2012	15 juin 2013
Min.	/heure 11,00 \$ (11,00 \$)	/heure 11,00 \$	/heure 11,00 \$
Max.	12,50 \$ (14,00 \$)	12,50 \$	12,50 \$

2. Journalier, 40 salariés

	15 juin 2011	15 juin 2012	15 juin 2013
Min.	/heure 11,50 \$ (11,00 \$)	/heure 12,00 \$	/heure 12,00 \$
Max.	13,75 \$ (14,00 \$)	14,00 \$	14,00 \$

3. Chef machine 1

	15 juin 2011	15 juin 2012	15 juin 2013
Min.	/heure 17,00 \$ (16,50 \$)	/heure 17,50 \$	/heure 17,50 \$
Max.	20,60 \$ (20,10 \$)	21,10 \$	21,10 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale et nouvelle classification des emplois.

Augmentation générale

	15 juin 2011	15 juin 2012
	variable	variable

• Primes

Disponibilité: (60 \$) 80 \$/sem. — salarié de la maintenance assigné à l'obligation d'appel, et ce, peu importe s'il est appelé au travail ou non

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

1^{er} juin 2014

Nuit: (1 \$) 1,25 \$/heure 1,50 \$/heure

Horaire de 12 heures de jour: (0,50 \$) 0,75 \$/heure

1^{er} juin 2014

1 \$/heure

Horaire de 12 heures de nuit: (1,50 \$) 1,75 \$/heure

1^{er} juin 2014

2 \$/heure

Électricien classe « C » \overline{N} : 1 \$/heure travaillée — salarié de la classe 2 qui possède une licence de classe « C »

• Allocations

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

Chaussures ou bottes de sécurité: (100 \$) 125 \$/année

N. B. — Si le salarié exige des chaussures ou des bottes de sécurité qui coûtent plus cher que la somme indiquée, l'employeur paie la différence directement au fournisseur.

Vêtements d'hiver: fournis par l'employeur lorsque c'est requis — pour certains postes de travail

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

Outils personnels: (75 \$) 250 \$/année — salarié de la maintenance qui a 1 an de service continu

N. B. — Le montant est remboursé au salarié de la maintenance dans les 2 semaines qui suivent la présentation des reçus.

- **Jours fériés payés**

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

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
4 ans	3 sem.	6,0 %
9 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
21 ans	4 sem. + 1 jour	10,2 %
22 ans	4 sem. + 2 jours	10,4 %
23 ans	4 sem. + 3 jours	10,6 %
24 ans	4 sem. + 4 jours	10,8 %
25 ans	5 sem.	11,0 %
30 ans N	6 sem.	12,0 %

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : entièrement payée par l'employeur pour l'assurance maladie, l'assurance vie, le plan individuel d'assurance dentaire ainsi que l'assurance salaire de courte durée; entièrement payée par le salarié pour le plan individuel et le plan familial de l'assurance salaire de longue durée ainsi que pour l'assurance dentaire familiale

1. Congés de maladie ou occasionnels

(Le salarié qui a au moins 6 mois d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année a droit à 24 heures de congé de maladie ou occasionnel/année.)

Le salarié qui a au moins 12 mois d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année et qui travaille sur un horaire de 8 heures a droit à 32 heures de congé de maladie ou occasionnel à être pris au cours des 12 mois suivants.

Le salarié qui a au moins 12 mois d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année et qui travaille sur un horaire de 12 heures a droit à 36 heures de congé de maladie ou occasionnel à être pris au cours des 12 mois suivants.

Le salarié absent est payé à 100 % de son salaire normal lors d'une journée d'absence pour un congé de maladie ou occasionnel.

Le ou vers le 31 décembre de chaque année, les heures non utilisées au cours de l'année sont payées au salarié à 125 % de son salaire normal au moment du paiement **N**.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Sabem S.E.C. (Repentigny) et

Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (210) 165
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 54; hommes: 111
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** chauffeurs et salariés de garage
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2016
- **Date de signature:** 28 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

5 jours/sem. – salarié chauffeur

40 heures/sem., 4 ou 5 jours/sem. – salarié du garage

- **Salaires**

1. Journalier

	1 ^{er} juillet 2010	1 ^{er} juillet 2011
/heure	11,01 \$	11,23 \$

2. Chauffeur, 139 salariés

	1 ^{er} juillet 2010	1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012
Min.	/heure 14,06 \$ (12,52 \$)	/heure 14,34 \$	/heure 14,62 \$
Max.	17,67 \$ (15,73 \$)	18,02 \$	18,38 \$

3. Mécanicien classe 1

	1 ^{er} juillet 2010	1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012
/heure	24,33 \$ (21,87 \$)	/heure 24,82 \$	/heure variable

Augmentation générale

	1 ^{er} juillet 2010	1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012*
	variable	2 %	2 %

* Salarié chauffeur seulement.

N. B. – Pour les années 2012, 2013, 2014 et 2015, les taux horaires alors en vigueur sont majorés d'un pourcentage égal au pourcentage pondéré des augmentations consenties à l'employeur, à l'exclusion de toutes sommes consenties en investissement supplémentaire, le cas échéant, par les différentes commissions scolaires faisant affaire avec lui aux termes des contrats scolaires en vigueur.

Rétroactivité

Le salarié en emploi a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} juillet 2010 au 28 octobre 2011. Le paiement de la rétroactivité se fera sur un dépôt séparé de la paie dans les 2 semaines suivant le 28 octobre 2011.

- **Prime**

Nuit: 0,35 \$/heure – salarié de garage si la moitié et plus des heures sont entre 17 h et 8 h

1^{er} juillet 2011 **1^{er} juillet 2012** **1^{er} juillet 2013**

/heure 0,5 \$	/heure 0,6 \$	/heure 0,7 \$
------------------	------------------	------------------

1^{er} juillet 2014 **1^{er} juillet 2015**

/heure 0,8 \$	/heure 0,9 \$
------------------	------------------

Chef d'équipe: 1 \$/heure – chef d'équipe des mécaniciens
0,5 \$/heure – chef d'équipe des salariés de l'entretien

- **Allocations**

Uniforme: fourni par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

Bottes de sécurité, manteau d'hiver et imperméable: 200 \$/année – salarié de garage qui a complété sa période d'essai

Outils: l'employeur maintient en vigueur une police d'assurance pour couvrir les outils du salarié, lorsqu'ils sont dans les locaux de l'employeur, contre une perte subie en cas de vol ou d'incendie, et ce, pour un montant maximum de 20 000 \$/salarié

50 % du coût de réparation des outils pneumatiques appartenant au salarié – salarié du garage qui utilise régulièrement ses outils dans le cadre de son travail

Véhicule à domicile: 150 \$/année – salarié qui est appelé à garder un autobus à son domicile. La prime est payée en 2 versements le 15 décembre et le 15 février de chaque année

- **Jours fériés payés**

10 jours/année – salarié chauffeur affecté aux transports généraux, aux postes polyvalents ainsi qu'aux postes voyage et salarié de garage

- **Congés annuels payés**

SALARIÉ DU GARAGE

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
4 ans	6 %
8 ans	8 %
12 ans	10 %

N. B. – L'indemnité est versée au salarié annuellement avant son départ en vacances.

SALARIÉ CHAUFFEUR

Le chauffeur a le droit à une indemnité compensatoire selon le tableau suivant:

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
4 ans	6 %
8 ans	8 %
12 ans	10 %

N. B. – L'indemnité compensatoire est versée au salarié en 4 versements étalés sur une période de 8 semaines au cours des mois d'avril et de mai, le dernier paiement devant avoir été effectué au plus tard le 31 mai.

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

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

N. B. – L'employeur accorde à la personne salariée ayant 1 an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'assurance emploi, pour une période de 2 semaines, de façon à couvrir le délai de carence de 2 semaines prévu au régime d'assurance emploi.

- 2. Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés. Le congé doit être pris dans les 15 jours ouvrables suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

- 3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés. Le congé doit être pris dans les 15 jours ouvrables suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Toutefois, 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.

- 1. Congés de maladie**

Le salarié régulier a droit à des congés de maladie selon les tableaux suivants:

SALARIÉ DE GARAGE

Ancienneté	Nombre de jours
1 an	2 jours/année
2 ans	4 jours/année
3 ans	6 jours/année
4 ans	9 jours/année

SALARIÉ CHAUFFEUR

Ancienneté	Nombre de jours
Moins de 1 an	0,2 jour/mois
1 an	0,3 jour/mois
2 ans	0,4 jour/mois
3 ans	0,5 jour/mois
4 ans	1 jour/mois

Les jours non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 15 décembre de chaque année.

- 2. Régime de retraite**

L'employeur met en place, pour les personnes salariées régulières, un arrangement de retraite de type RRDP/REER, et ce, à compter du 1^{er} octobre 2011. La participation des salariés est facultative.

Pour être admissible à la contribution de l'employeur, le salarié doit cotiser au volet REER de l'arrangement de retraite. La contribution de l'employeur est alors équivalente à celle du salarié, sous réserve des montants maximums établis, et est versée au volet RPDB. Les montants maximums sont de 1 % du salaire de base du salarié à partir du 1^{er} octobre 2011, 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2013 et 2 % à compter du 1^{er} juillet 2015.

**Supérieur Propane inc. (Sainte-Catherine)
et
L'Union internationale des travailleurs du verre,
mouleurs, poterie, plastique et autres, FAT-COI-CTC-
FTQ, section locale 342 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros — produits pétroliers
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (300) 172
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 15 %; hommes: 85 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production et soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2011
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2014
- **Date de signature:** 28 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU

1. Représentant livraisons et service C, 9 salariés

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	14,96 \$	15,42 \$	15,93 \$
Après 5 mois	16,41 \$ (15,95 \$)	16,87 \$	17,38 \$

2. Adjointe administrative sénior

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	18,46 \$	18,92 \$	19,43 \$
Après 5 mois	20,61 \$ (20,15 \$)	21,07 \$	21,58 \$

HORS BUREAU

1. Aide général

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	15,80 \$	16,26 \$	16,77 \$
Après 5 mois	18,34 \$ (17,88 \$)	18,80 \$	19,31 \$

2. Livreur carburant et livreur vrac ou grue 6 roues, 33 salariés

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	18,07 \$	18,53 \$	19,04 \$
Après 5 mois	20,63 \$ (20,17 \$)	21,09 \$	21,60 \$

3. Technicien spécial « régional A »

	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	21,46 \$	21,92 \$	22,43 \$
Après 5 mois	23,41 \$ (22,95 \$)	23,87 \$	24,38 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013
0,46 \$/heure	0,46 \$/heure	0,51 \$/heure

• **Primes**

Nuit: (1) 1,50 \$/heure — entre 18 h et 5 h 59

Garde: (125) 135 \$/semaine — salarié qui est de garde pendant 1 semaine de 7 jours

• **Allocations**

Souliers de sécurité: 150 \$/paire/année, taxes non incluses, à raison d'une paire pour l'été et d'une autre paire pour l'hiver — salarié affecté aux services extérieurs qui a terminé sa période d'essai

Couvre-chaussures: maximum de 75 \$/année — salarié affecté aux travaux extérieurs

Couvre-chaussures NÉOS: 150 \$, taxes non incluses, au besoin — salarié de la succursale affecté aux services extérieurs

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

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

Gants: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Sarraus et couvre-tout: fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

Outils personnels: remplacés par l'employeur s'ils ont été brisés au travail, et ce, sur présentation au superviseur

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

4 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(11) 10 ans	4 sem.	8 %
17 ans	5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent qui a terminé sa période d'essai. Il comprend une assurance maladie, une assurance dentaire, une assurance vie optionnelle, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée ainsi qu'une assurance décès et mutilation accidentel optionnelle.

1. Congés de maladie

(6) 7 jours/année

Au 31 décembre de chaque année, le salarié qui n'a pas entièrement utilisé ses congés de maladie a droit à un boni selon le tableau suivant :

Jour(s) utilisé(s)	Boni
0 ou 1 jour	2 jours payés
2 ou 3 jours	1 jour payé

N. B. — Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année ainsi que les bonis liés aux jours non pris sont payés au salarié au cours de la deuxième semaine de janvier.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de (0,75 \$) 0,94 \$/heure/salarié permanent participant au Fonds de solidarité, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/sem., pour (0,80) 1,02 \$/heure/salarié permanent à compter du 1^{er} mai 2012, et pour 1,08 \$/heure/salarié permanent à compter du 1^{er} mai 2013.

Le salarié permanent âgé de 50 ans et plus a droit à une paie de séparation au moment de son départ anticipé, qui équivaut à 1 semaine de salaire normal/année de service jusqu'à concurrence de 25 semaines.

7

Les Entreprises J.P. Larochelle inc. (Chicoutimi)
Canadian Tire
et
L'Association des employés du magasin Canadian Tire de Chicoutimi

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — hors magasin
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 100
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 60 ; hommes : 40
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 28 mars 2011
- **Échéance de la présente convention :** 27 mars 2016

N. B. — L'augmentation salariale des salariés du magasin qui ont plus de 6 000 heures d'ancienneté et qui sont donc au maximum de l'échelle salariale sera à négocier pour les années 2014 et 2015.

- **Date de signature :** 18 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

40 heures ou moins/sem., normalement plus de 30 heures/sem., et ce, selon les besoins de main-d'œuvre

• Salaires

1. Salarié du magasin, 95 salariés

	28 mars 2011
Début	/heure 9,65 \$
Après 6 000 heures	10,25 \$

2. Salarié du Centre de service auto

Le salarié qui travaille au Centre de service auto à la réparation des voitures des clients, qu'il soit un technicien, un mécanicien, un homme de service ou un apprenti, cotisant au Comité paritaire de l'industrie des services automobiles, sera rémunéré comme le prévoit le décret du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles Saguenay-Lac-Saint-Jean – Chibougamau-Chapais.

N. B. Restructuration de l'échelle salariale pour le salarié du magasin.

Augmentation générale*

SALARIÉ DU MAGASIN

28 mars 2012	28 mars 2013
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

*Applicable uniquement au maximum de l'échelle salariale.

SALARIÉ DU CENTRE DE SERVICE AUTO

Le salarié est rémunéré comme le prévoit le décret du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles Saguenay-Lac-Saint-Jean – Chibougamau-Chapais.

• Allocations

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

Bottes de sécurité : 1 paire de bottes/année achetée au magasin Canadian Tire ou encore 75 \$/année pour l'achat dans un autre commerce, sur présentation de la facture — salarié à temps plein et salarié à temps partiel attirés à la réparation automobile

Bottes ou souliers de travail : maximum de 50 \$/2 000 heures travaillées, sur présentation de la facture d'achat — salarié attiré au transbordement des marchandises et des équipements lourds

Outils : 50 % du paiement de la réparation des outils pneumatiques

• Jours fériés payés

9 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
7 ans	3 sem. + 2 jours et demi l'hiver	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem. + 2 jours et demi	9 %
20 ans	5 sem.	10 %
25 ans	5 sem. + 2 jours et demi	11 %
30 ans	6 sem.	12 %

**La Ville de Gatineau
et
La Fraternité des policiers et policières de Gatineau**

• **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 de paternité

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

4. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Cependant, 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 pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel admissible.

1. Assurance vie

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

2. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein a droit à 0,5 jour de congé de maladie/mois complet de travail, sur une base d'une journée de 7,5 heures, et ce, pour un total de 45 heures de congé de maladie/année.

Le salarié à temps partiel admissible qui a terminé sa période d'essai a droit à 1 heure de congé de maladie/48 heures travaillées.

Les heures non utilisées de l'année précédente sont payées au moment des vacances estivales du salarié ou, au plus tard, le 23 décembre de l'année en cours.

N. B. — Sauf dans le cas d'un départ à la retraite, les congés de maladie non utilisés ne sont pas monnayables au moment d'une terminaison d'emploi, et ce, peu importe le motif de la terminaison d'emploi.

3. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime : entièrement payée par le salarié

4. Assurance maladie

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %, sauf pour le plan familial dont la prime est entièrement payée par le salarié.

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (335) 355
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 78; hommes : 277
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** policiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014
- **Date de signature :** 28 septembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Policier, 224 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
	/heure	/heure	/heure
Début	18,32 \$ (17,87 \$)	18,78 \$	19,25 \$
Après 72 mois	36,64 \$ (35,75 \$)	37,56 \$	38,49 \$

1^{er} janv. 2014

/heure
19,73 \$
39,46 \$

2. Lieutenant et lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
	44,33 \$ (43,25 \$)	45,44 \$	46,58 \$	47,74 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 28 septembre 2011 ainsi que le salarié retraité ou la succession du salarié décédé entre le 1^{er} janvier 2011 et le 28 septembre 2011 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées ou travaillées du 1^{er} janvier 2011 au 28 septembre 2011. La rétroactivité s'applique également au boni de productivité, à la prime de quart et à la prime vestimentaire. La rétroactivité est versée dans les 60 jours qui suivent le 28 septembre 2011.

• **Primes**

Soir et nuit : (1,91 \$) 1,96 \$/heure — entre 15 h et 7 h

1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
2,01 \$/heure	2,06 \$/heure	2,11 \$/heure

Boni de productivité : 1,25 % du salaire annuel normal du policier première classe — salarié permanent qui a 5 ans d'ancienneté au moment du versement

1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013
2,1915 %	2,3556 %

Travail en civil: 1/218 de 2,5 % du salaire annuel du sergent détective — salarié affecté de manière intermittente à travailler en civil

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

104 heures/année

- **Congés mobiles**

19 heures/année — salarié de l'ex-Ville de Gatineau, de l'ex-Ville d'Aylmer et tous les nouveaux salariés embauchés après le 1^{er} janvier 2002

22 heures/année — salarié de l'ex-Ville de Hull

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	Taux normal
2 ans	15 jours	Taux normal
7 ans	20 jours	Taux normal
15 ans	25 jours	Taux normal
23 ans	27 jours	Taux normal
25 ans	30 jours	Taux normal

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut cependant débuter avant le début de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

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

Pendant le congé de maternité, l'employeur verse chaque semaine à la salariée la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire brut et le montant brut qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale, et ce, pour une période maximale de 18 semaines.

Sur présentation d'une attestation de visite médicale à des fins de grossesse, la salariée peut s'absenter sans solde le temps nécessaire pour subir des examens médicaux liés à sa grossesse.

À la fin de son congé de maternité, la salariée qui en fait la demande écrite a droit à un congé parental sans solde jusqu'à concurrence de 52 semaines.

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 de 5 semaines continues sans solde.

Le salarié a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines consécutives, et ce, dans les 70 semaines qui suivent la date de l'accouchement.

4. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

1. **Assurance vie**

Prime : payée entièrement par le salarié

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel de base, réduction à 1 fois le salaire annuel de base à 65 ans

— mort et mutilation accidentelles : 2 fois le salaire annuel de base, réduction à 1 fois le salaire annuel de base à 65 ans

— conjoint : 10 000 \$, réduction à 5 000 \$ à 65 ans

— enfant : 5 000 \$, réduction à 2 500 \$ à 65 ans

2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 85 % du salaire pour une durée maximale de 17 semaines

Début : 4^e jour

LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire brut mensuel payable au début de l'invalidité, jusqu'à la fin de l'invalidité ou la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. **Assurance maladie**

Prime : payée dans une proportion de 75 % par l'employeur

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée, sans franchise; après une franchise de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$ /protection familiale, remboursement à 90 % des médicaments pour les premiers 2 000 \$ et 100 % de l'excédent/année civile/certificat; physiothérapie et psychologue, 1 000 \$/année/spécialiste/personne assurée; orthophoniste, audiologiste, acupuncteur, chiropraticien, diététiste, ergothérapeute, homéopathe, kinésithérapeute et massothérapeute, 40 \$ admissible/consultation ou traitement, maximum remboursable regroupé de 500 \$/année/personne assurée; naturopathe, orthothérapeute et podiatre, 200 \$/24 mois; autres frais admissibles

4. **Soins dentaires**

Prime : payée dans une proportion de 60 % par l'employeur

Frais assurés : après une franchise de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$/protection familiale, remboursement à 100 % des soins dentaires de base, à 80 % des soins dentaires courants, à 50 % des soins de restauration, maximum combiné de 1 000 \$/année civile/personne assurée; 50 % des soins d'orthodontie pour les enfants à charge de moins de 21 ans, maximum viager de 1 000 \$/année civile/personne assurée; les frais sont remboursés selon les barèmes de l'association des chirurgiens dentistes du Québec de l'année en cours.

5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes, lentilles ou correction au laser, 50 \$/24 mois

6. Régime de retraite

Les dispositions du régime de retraite convenues dans le cadre de l'harmonisation des régimes sont maintenues en vigueur.

9

La Ville de Longueuil et Les Syndicats regroupés des employés municipaux – SREM du Syndicat canadien de la fonction publique – SCFP, section locale 306 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 200
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 130; hommes : 70
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2015
- **Date de signature :** 14 septembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** variable selon les saisons, maximum de 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Sauveteur classe 4, 195 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	16,67 \$	17,00 \$	17,34 \$	17,69 \$
Éch. 8	21,92 \$	22,36 \$	22,81 \$	23,27 \$

1^{er} janv. 2015

/heure
18,04 \$
23,74 \$

2. Coordonnateur aquatique classe 6

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	19,26 \$	19,65 \$	20,04 \$	20,44 \$
Éch. 8	25,33 \$	25,84 \$	26,36 \$	26,89 \$

1^{er} janv. 2015

/heure
20,85 \$
27,43 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
2 %	2 %	2 %	2 %

1^{er} janv. 2015

2 %

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

Ajustement

Le taux de salaire du salarié embauché en 2011 est ajusté à 16,63 \$, et ce, rétroactivement à sa date d'embauche.

Rétroactivité

Le salarié qui était à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier 2010 et celui embauché après le 1^{er} janvier 2010 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1^{er} janvier 2006. Elle est payable au plus tard 60 jours suivant le 14 septembre 2011.

• Primes

Chef de groupe : payé au taux de la classe supérieure à celle que le salarié supervise et à l'échelon de son assignation

Fonction supérieure : 4 % du maximum de la classe de la fonction supérieure ou le minimum de la classe de la fonction supérieure, selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié

N. B. — Dans tous les cas, le nouveau taux de salaire ne peut être supérieur au maximum de la classe de la fonction supérieure.

• Allocations

Vêtements de travail :

45 \$ – à l'embauche

45 \$ supplémentaires – salarié qui a terminé sa période d'essai

90 \$ supplémentaires – après chaque 500 heures travaillées

• Jours fériés payés

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

• Congés annuels payés

Le salarié a droit à l'indemnité prévue à la Loi sur les normes du travail. Le montant est ajouté hebdomadairement à la paie du salarié.

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié des arrondissements de Greenfield Park, de Saint-Hubert et du Vieux-Longueuil, et ce, sous réserve des critères d'admissibilité déterminés.

**Coopérative des services à domicile de la région de l'amiante (Thetford Mines)
et
Le Syndicat des Métallos, section locale 7811 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (88) 92
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 88; hommes: 4
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 4 juin 2011
- **Échéance de la présente convention:** 4 juin 2014
- **Date de signature:** 25 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé en aide domestique et préposé aux activités de vie quotidienne et aide domestique, 89 salariés

	4 juin 2011	4 juin 2012	4 juin 2013
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	10,00 \$	10,35 \$	10,71 \$
Éch. 5	11,25 \$	11,64 \$	12,05 \$

2. Préposé au répit^N

	4 juin 2011	4 juin 2012	4 juin 2013
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	13,00 \$	13,46 \$	13,93 \$
Éch. 5	14,25 \$	14,75 \$	15,27 \$

N. B. — Restructuration de l'échelle salariale et nouvelle classification des emplois.

En tout temps, un minimum de 0,25 \$/heure est maintenu entre toutes les classes d'emploi et le salaire minimum.

Augmentation générale

	4 juin 2011	4 juin 2012	4 juin 2013
	variable	3,5 %	3,5 %

Primes

Soir: (2 %) 3 % de son salaire horaire normal — entre 17 h 30 et 23 h 59

Nuit: (4 %) 5 % de son salaire horaire normal — entre 24 h et 6 h 30

Travaux lourds: (0,55 \$) 0,75 \$/heure — salarié affecté à des tâches de préposé en aide domestique comportant des travaux lourds

Activités de vie quotidienne: 1,35 \$/heure

	4 juin 2012	4 juin 2013
	1,40 \$/heure	1,45 \$/heure

— salarié affecté à des tâches de préposé aux activités de vie quotidienne

Formation^N: 2,25 \$/heure travaillée

Allocations

Équipement de protection individuelle: fourni, entretenu et remplacé par l'employeur selon les modalités prévues

Jours fériés payés

10 jours/année

Congé mobile

7 heures/année à être prises en journée complète ou en demi-journée — salarié qui a terminé sa période d'essai

Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
10 ans ^N	3 sem. + 1 jour	6,4 %
15 ans ^N	4 sem.	8,0 %

Droits parentaux

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

Avantages sociaux

Congés de maladie

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à 1 congé de maladie/année. Par la suite, au 1^{er} avril de chaque année, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à 2 congés de maladie.

Les congés non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au salarié sur la paie le plus près du 15 avril. Le salarié peut aussi décider de se faire payer son congé, et ce, en tout temps.

**Claude et Marcel Martin inc. (Québec)
Rôtisserie St-Hubert Les Saules
et
L'Union des employés et employées de service,
section locale 800 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 108
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 55 %; hommes: 45 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 14 janvier 2012
- **Échéance de la présente convention:** 14 janvier 2017
- **Date de signature:** 31 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 36 heures et plus/sem.
- **Salarié à temps partiel**
5 jours ou moins/sem., moins de 36 heures/sem.

Serveur à temps plein

5 jours/sem., 25 heures et plus/sem.

Serveur à temps partiel

5 jours ou moins/sem., moins de 25 heures/sem.

Barman Café-bar à temps plein

4 ou 5 jours/sem., 30 à 40 heures/sem.

Barman Café-bar à temps partiel

5 jours ou moins/sem., moins de 30 heures/sem.

• Salaires

1. Hôtesse/serveur, livreur et autres fonctions, 44 salariés

1^{er} sept. 2011

	/heure
Min.	8,35 \$
Max.	8,50 \$

2. Rôtisseur

1^{er} sept. 2011

	/heure
Min.	10,25 \$
Max.	12,30 \$

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

Augmentation générale*

1 ^{er} sept. 2011	1 ^{er} sept. 2012	1 ^{er} sept. 2013	1 ^{er} sept. 2014	1 ^{er} sept. 2015
variable	2 %	2,25 %	2,5 %	2,75 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

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

Le montant est payé au salarié dans les 30 jours qui suivent le 31 octobre 2011.

• Primes

Entraînement: (1 \$) 1,25 \$/heure d'entraînement — salarié appelé à entraîner un autre salarié pour une période d'au moins 3 heures

N. B. — Dans le cas du serveur, il conserve le pourboire du salarié qu'il entraîne.

Blocman, grillardin ou coordonnateur de la salle à manger: 0,50 \$/heure travaillée

Responsable à l'accueil: 0,50 \$/heure travaillée

Chef d'équipe: (1 \$) 1,25 \$/heure travaillée à ce titre

• Allocations

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

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année — salarié permanent à temps plein qui a 1 an de service continu et salarié permanent à temps partiel qui a 2 ans de service continu et qui a travaillé 800 heures au cours des 12 mois qui précèdent le 1^{er} septembre de chaque année

1 jour/tranche de 6 mois travaillés — salarié permanent à temps plein qui a moins de 1 an de service continu

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 27 semaines.

Après son congé de maternité, la salariée a droit à un congé sans solde ou à un congé partiel sans solde d'une durée maximale de 104 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a aussi droit au congé de maternité sans solde de 27 semaines.

Dans le cas d'une adoption, la salariée a droit à 12 mois de congé sans solde.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 jours sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié qui travaille 20 heures et plus/sem.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein qui a atteint 2 ans et plus d'ancienneté au cours de l'année de référence a droit à 16 heures de congé de maladie/année.

Le salarié permanent à temps plein qui a atteint 5 ans et plus d'ancienneté au cours de l'année de référence a droit à 32 heures de congé de maladie/année.

Le salarié permanent à temps partiel qui travaille généralement plus de 20 heures/sem. et qui a atteint 2 ans et plus d'ancienneté au cours de l'année de référence a droit à 8 heures de congé de maladie/année.

Le salarié permanent à temps partiel qui travaille généralement plus de 20 heures/sem. et qui a atteint 5 ans et plus d'ancienneté au cours de l'année de référence a droit à 16 heures de congé de maladie/année.

Les heures non utilisées sont payées sur la 2^e paie du mois de septembre suivant la fin de l'année de convention. Si le salarié a droit au paiement de 16 heures et plus, elles sont payées sur un chèque séparé.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse une prime de 0,20 \$/heure travaillée/salarié dans un régime de retraite afin de favoriser l'épargne en vue de la retraite pour le salarié permanent à temps plein qui a 5 ans et plus d'ancienneté et pour le salarié permanent à temps partiel qui a 5 ans et plus d'ancienneté et qui travaille 20 heures et plus/sem.

12

Claude et Marcel Martin inc. (Québec)
Rôtisserie St-Hubert de Lévis
et
L'Union des employés et employées de service,
section locale 800 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 103
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 55 % ; hommes : 45 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 14 janvier 2012
- **Échéance de la présente convention :** 15 avril 2017
- **Date de signature :** 31 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

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

Salarié à temps partiel

5 jours ou moins/sem., moins de 36 heures/sem.

Serveur à temps plein

5 jours/sem., 25 heures et plus/sem.

Serveur à temps partiel

5 jours ou moins/sem., moins de 25 heures/sem.

Barman Café-bar à temps plein

4 ou 5 jours/sem., 30 à 40 heures/sem.

Barman Café-bar à temps partiel

5 jours ou moins/sem., moins de 30 heures/sem.

• Salaires

1. Hôtesse/serveur, livreur et autres fonctions, 41 salariés

1^{er} sept. 2011

/heure
Min. 8,35 \$
Max. 8,50 \$

2. Rôtisseur

1^{er} sept. 2011

/heure
Min. 10,25 \$
Max. 12,30 \$

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

Augmentation générale*

1 ^{er} sept. 2011	1 ^{er} sept. 2012	1 ^{er} sept. 2013	1 ^{er} sept. 2014	1 ^{er} sept. 2015
variable	2 %	2,25 %	2,5 %	2,75 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

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

Le montant est payé au salarié dans les 30 jours qui suivent le 31 octobre 2011.

• Primes

Entraînement : (1 \$) 1,25 \$/heure d'entraînement — salarié appelé à entraîner un autre salarié pour une période d'au moins 3 heures

N. B. — Dans le cas du serveur, il conserve le pourboire du salarié qu'il entraîne.

Blocman, grillardin ou coordonnateur de la salle à manger : 0,50 \$/heure travaillée

Responsable à l'accueil : 0,50 \$/heure travaillée

Chef d'équipe : (1 \$) 1,25 \$/heure travaillée à ce titre

• Allocations

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

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année — salarié permanent à temps plein qui a 1 an de service continu et salarié permanent à temps partiel qui a 2 ans de service continu et qui a travaillé 800 heures au cours des 12 mois qui précèdent le 1^{er} septembre de chaque année

1 jour/tranche de 6 mois travaillés — salarié permanent à temps plein qui a moins de 1 an de service continu

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 27 semaines.

Après son congé de maternité, la salariée a droit à un congé sans solde ou à un congé partiel sans solde d'une durée maximale de 104 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a aussi droit au congé de maternité sans solde de 27 semaines.

Dans le cas d'une adoption, la salariée a droit à 12 mois de congé sans solde.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 jours sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié qui travaille 20 heures et plus/sem.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein qui a atteint 2 ans et plus d'ancienneté au cours de l'année de référence a droit à 16 heures de congé de maladie/année.

Le salarié permanent à temps plein qui a atteint 5 ans et plus d'ancienneté au cours de l'année de référence a droit à 32 heures de congé de maladie/année.

Le salarié permanent à temps partiel qui travaille généralement plus de 20 heures/sem. et qui a atteint 2 ans et plus d'ancienneté au cours de l'année de référence a droit à 8 heures de congé de maladie/année.

Le salarié permanent à temps partiel qui travaille généralement plus de 20 heures/sem. et qui a atteint 5 ans et plus d'ancienneté au cours de l'année de référence a droit à 16 heures de congé de maladie/année.

Les heures non utilisées sont payées sur la 2^e paie du mois de septembre suivant la fin de l'année de convention. Si le salarié a droit au paiement de 16 heures et plus, elles sont payées sur un chèque séparé.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse une prime de 0,20 \$/heure travaillée/salarié dans un régime de retraite afin de favoriser l'épargne en vue de la retraite pour le salarié permanent à temps plein qui a 5 ans et plus d'ancienneté et pour le salarié permanent à temps partiel qui a 5 ans et plus d'ancienneté et qui travaille 20 heures et plus/sem.

13

**Club de golf Le Blainvillier inc. (Blainville)
et
Le Syndicat des employés du Club de golf Le Blainvillier**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 113
- **Répartition des salariés selon le sexe: femmes:** 25 %; hommes: 75 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** de services et de bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2006

- **Échéance de la présente convention:** 28 février 2016

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

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

40 heures/sem.

Département du terrain

37,5 heures/sem., et ce, en plus des samedi et dimanche

Département du bureau

35 heures/sem.

N. B. – Pendant la saison de golf, soit normalement du 1^{er} avril au 30 novembre, la semaine normale de travail est échelonnée du dimanche au samedi, selon les besoins des opérations. En dehors de la saison de golf, la semaine normale de travail est du lundi au vendredi.

Compte tenu de la nature de l'entreprise, il sera loisible à l'employeur de modifier l'horaire de travail en cours de semaine.

- **Salaires**

SALARIÉ DE SERVICE

1. Serveur p.m.

	28 nov. 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012	1 ^{er} mars 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	8,25 \$	8,44 \$	8,64 \$	8,85 \$
Éch. 2	8,84 \$	9,04 \$	9,26 \$	9,48 \$
1^{er} mars 2014 1^{er} mars 2015				
	/heure	/heure		
	9,07 \$	9,30 \$		
	9,72 \$	9,96 \$		

2. Préposé à la conduite de véhicule et à l'entretien du terrain, 23 salariés

	28 nov. 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012	1 ^{er} mars 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	10,73 \$	10,98 \$	11,24 \$	11,63 \$
Éch. 6	15,07 \$	15,60 \$	16,15 \$	16,71 \$
1^{er} mars 2014 1^{er} mars 2015				
	/heure	/heure		
	11,98 \$	12,34 \$		
	17,30 \$	17,90 \$		

3. Chef mécanicien

	28 nov. 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012	1 ^{er} mars 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	19,39 \$	19,39 \$	19,86 \$	20,33 \$
Éch. 4	23,20 \$	23,73 \$	24,30 \$	24,89 \$
1^{er} mars 2014 1^{er} mars 2015				
	/heure	/heure		
	20,84 \$	21,36 \$		
	25,51 \$	26,15 \$		

SALARIÉ DE BUREAU

1. Préposé à la comptabilité, 1 salarié

	28 nov. 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012	1 ^{er} mars 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	13,25 \$	13,55 \$	13,88 \$	14,21 \$
Éch. 3	16,08 \$	16,45 \$	16,84 \$	17,24 \$
1^{er} mars 2014 1^{er} mars 2015				
	/heure	/heure		
	14,57 \$	14,93 \$		
	17,68 \$	18,12 \$		

2. Technicien en administration, 1 salarié

	28 nov. 2010	1 ^{er} mars 2011	1 ^{er} mars 2012	1 ^{er} mars 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	15,45 \$	15,81 \$	16,19 \$	16,58 \$
Éch. 4	18,70 \$	19,13 \$	19,59 \$	20,06 \$

1^{er} mars 2014 1^{er} mars 2015

	/heure	/heure
	16,99 \$	17,42 \$
	20,56 \$	21,07 \$

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi en date du 1^{er} mars au 27 novembre 2010 a droit à un montant équivalent à 2,2 % du salaire reçu entre le 1^{er} mars 2010 et le 27 novembre 2010. Le montant est payé le 4 décembre 2010, à titre de rappel de traitement.

Augmentation générale

28 nov. 2010 1^{er} mars 2011 1^{er} mars 2012 1^{er} mars 2013 1^{er} mars 2014

variable	variable	variable	variable	variable
----------	----------	----------	----------	----------

1^{er} mars 2015

variable

• Primes

Chef d'équipe: (0,75 \$) 1 \$/heure

Épandage de produits chimiques **N**: 1 \$/heure

Responsable à l'entretien ménager de soir: 1,50 \$/heure – horaire de 40 heures/sem.

Pourboires **N**:

	2011	2012
Pourboires aux casse-croûte:	4 \$/heure	4,05 \$/heure
2013	2014	2015
4,10 \$/heure	4,15 \$/heure	4,20 \$/heure

• Allocations

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

Bottes de sécurité: fournies par l'employeur selon les modalités prévues – salarié qui a terminé sa période d'essai

Chaussures: maximum de 85 \$/année – le modèle des chaussures est déterminé par l'employeur après consultation du syndicat

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

Outils: (25 \$) 100 \$/saison – salarié du département de la cuisine qui fournit ses outils de travail

N. B. — L'employeur paie les coûts d'affûtage des couteaux fournis par le salarié à condition qu'il utilise la compagnie d'affûtage identifiée par l'employeur.

• Jours fériés payés

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

N. B. – Le salarié permanent qui travaille sur une période de 12 mois ne travaille pas entre Noël et le jour de l'An, mais sera payé comme s'il s'agissait d'une semaine normale de travail. Le salarié permanent saisonnier a droit à 5 jours, dont 1 seul est payé.

• Congés annuels payés

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

N. B. – Le salarié qui a 16 ans de service continu a droit à 1 jour supplémentaire de congé payé/année de travail, 2 jours après 17 ans, 3 jours après 18 ans, 4 jours après 19 ans et 5 jours après 20 ans **N**.

Le salarié saisonnier a droit à une indemnité de 4 % du salaire gagné pour chaque période de paie, 6 % après 5 ans et 8 % après 10 ans.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent, qui comprend une assurance maladie, une assurance vie, une assurance salaire de longue durée et un régime de soins dentaires.

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 % pour le plan individuel. Pour le plan familial, la proportion de la prime est la même, sauf pour le régime de soins dentaires où cette partie du régime est facultative et entièrement payée par le salarié

N. B. – L'employeur souscrit à une police d'assurance vie au bénéfice du salarié permanent saisonnier pour un montant de 30 000 \$. La prime est entièrement payée par l'employeur, à moins que le salarié ne soit pas admissible.

1. Congés de maladie, personnels ou pour compléter une semaine de travail non complète

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à 4 heures de congés payés/150 heures normales travaillées. Un maximum de 8 heures cumulées et non utilisées peuvent être payées.

À la fin de la saison, le salarié qui le désire peut faire transférer ses heures ou jours de congé non utilisés à la saison suivante.

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.