

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 24

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 (2012-05-18).

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. Pour l'intégralité des clauses présentées dans ces résumés, veuillez vous référer aux conventions collectives originales sur CORAIL.

Employeurs	Syndicats	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE			
Century Mining Corporation (Val-d'Or)	Le Syndicat des employés de Les Mines Sigma (Québec) Itée — CSN	1	4
ALIMENTS			
Les Pêcheries Marinard Itée (Gaspé)	Le Syndicat des Pêcheries Marinard — CSN	2	5
Parmalat Canada (Montréal)	Teamsters, section locale 1999 — FTQ	3	6
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Bow groupe de plomberie inc. (Granby)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 150 — FTQ	4	7
PAPIERS ET PRODUITS EN PAPIER			
Tembec, usine de Matane	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, SCEP, section locale 427 — FTQ	5	9

Employeurs	Syndicats	N°	Page
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
La société des traversiers du Québec, pour les traverses Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola, Québec/Lévis, Isle-aux-Coudres/Saint-Joseph-de-la-Rive, Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine et Matane/Baie-Comeau/ Godbout	Le Syndicat des Métallos, section locale 9538 — FTQ	6	11
COMMERCE DE DÉTAIL (Aliments, boissons, médicaments et tabac)			
Marché Hébert inc. (Saint-Eustache)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ	7	12
Marché Lambert & Frères inc. (Saint-Bruno-de-Montarville)	Le Syndicat des salarié-es du Supermarché Lambert — CSD	8	14
9065-4237 inc. Supermarché Mascouche	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ	9	15
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Québec	La Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec inc.	10	17
SERVICES DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX			
Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est	Le Syndicat des salarié(e)s de la coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est — CSD	11	19
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Château M.T. inc. – Fairmont Tremblant (Mont-Tremblant)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	12	20
AUTRES SERVICES			
Amérispa inc. (Varenes)	Le syndicat des employés d'Amérispa inc.	13	22
NOTES TECHNIQUES.....			24

Century Mining Corporation (Val-d'Or)
et
Le Syndicat des employés de Les Mines Sigma
(Québec) Itée — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** mines, carrières et puits de pétrole
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (118) 181
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femme : 1; hommes : 180
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2016
- **Date de signature:** 2 décembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 ou 10 heures/jour
- **Salaires**

1. Journalier

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015
/heure 19,34 \$ (18,96 \$)	/heure 19,92 \$	/heure 20,52 \$	/heure 21,14 \$	/heure 21,77 \$

2. Mineur 1 et boiseur 1, 24 salariés

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015
/heure 28,49 \$ (27,93 \$)	/heure 29,34 \$	/heure 30,22 \$	/heure 31,13 \$	/heure 32,06 \$

3. Électricien 1^{re} classe

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015
/heure 29,51 \$ (28,93 \$)	/heure 30,40 \$	/heure 31,31 \$	/heure 32,25 \$	/heure 33,22 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015
2 %	3 %	3 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 2 décembre 2011 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} avril 2011 au 2 décembre 2011, selon les modalités prévues.

• **Primes**

Soir: 0,65 \$/heure

Nuit: 0,65 \$/heure

Samedi: 2 \$/heure — à partir de 19 h le vendredi et jusqu'à 19 h le samedi

Dimanche: 50 % du taux horaire normal du salarié — à partir de 19 h le samedi et jusqu'à 19 h le dimanche

Chef d'équipe: 1 \$/heure

• **Allocations**

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

Lunettes de sécurité de prescription: remboursées par l'employeur selon les modalités prévues

Vêtements de travail: fournis, nettoyés et réparés par l'employeur selon les modalités prévues

Outils personnels: remplacement en cas de bris

• **Jours fériés payés**

9 jours/année

• **Congés mobiles**

(4) 5 jours/année

N. B. — Le salarié permanent qui n'a aucune absence sans permission ou sans motif valable accompagné d'une pièce justificative dans la période du 1^{er} novembre au 30 avril a droit à 1 congé pour assiduité. Ce congé est réputé être un congé mobile. Ce congé doit être pris dans la période du 1^{er} mai au 30 avril, sinon il est payé au salarié au taux de salaire normal.

Le salarié permanent qui n'a aucune absence sans permission ou sans motif valable accompagné d'une pièce justificative dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre a droit à 1 congé pour assiduité. Ce congé est réputé être un congé mobile. Ce congé doit être pris dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sinon il est payé au salarié au taux de salaire normal.

• **Congés annuels payés**

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

N. B. — Sur la base la plus avantageuse pour le salarié, le montant alloué pour les congés annuels payés est calculé soit au taux de 2 % de son revenu pour l'année concernée/ semaine de vacances, soit au taux horaire de base multiplié par 40 heures/semaine de vacances.

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime: payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et 20 % par le salarié

N. B. — Le salarié est admissible à l'assurance vie dès le 1^{er} jour du mois suivant son embauche. Toutes autres couvertures débutent le 1^{er} jour du 3^e mois suivant son embauche.

1. Assurance vie

Prime : entièrement payée par l'employeur

Indemnités :

- Salarié : 45 000 \$, 50 000 \$ au 1^{er} janvier 2012
- Mort accidentelle : 90 000 \$, 100 000 \$ au 1^{er} novembre 2012
- Conjoint : 6 000 \$, 8 000 \$ au 1^{er} janvier 2013 et 10 000 \$ au 1^{er} janvier 2015
- Enfant à charge : 4 000 \$, 8 000 \$ au 1^{er} janvier 2013 et 10 000 \$ au 1^{er} janvier 2015

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 26 semaines, maximum de 550 \$/semaine, 600 \$ maximum/semaine à compter du 1^{er} janvier 2012 et 650 \$ maximum/semaine à compter du 1^{er} janvier 2013

Début : à compter de la 1^{re} journée pour un accident ou une hospitalisation; à compter de la 3^e journée pour une maladie

N. B. — L'assurance salaire de courte durée n'est pas en vigueur lorsque le salarié est couvert par des régimes gouvernementaux d'assurances tels que la Commission de la santé et de la sécurité du travail et le Régime d'assurance automobile du Québec.

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 600 \$/mois, 1 900 \$/mois à compter du 1^{er} janvier 2012

Début : après les prestations de courte durée, jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge normal de la retraite

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais pharmaceutiques prescrits par un médecin et en concordance aux normes de l'assureur; chambre semi-privée et services connexes; services d'un chiropraticien jusqu'à un maximum de (20 \$) 30 \$/visite, 40 \$ pour 1 radiographie/année au maximum, le tout jusqu'à un maximum de (300 \$) 500 \$. Les limites des montants prévus sont/année civile et/personne assurée.

4. Soins dentaires

Frais assurés : le remboursement des frais se fait selon les tarifs établis par l'Association des chirurgiens dentistes du Québec, par l'assureur à la personne assurée, sur présentation du formulaire de réclamation à lequel les reçus doivent être joints. Remboursement à 90 % des soins préventifs et de restauration des dents naturelles avec un maximum de 1 700 \$/année civile/personne assurée; soins orthodontiques et frais de prothèses dentaires remboursés à 50 %, avec un maximum de 1 500 \$/année civile/personne assurée.

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des coûts relatifs à l'achat de lunettes de prescription, de monture ou de verres de contact, et ce, 1 fois/2 ans, jusqu'à un maximum de (200 \$) 300 \$ pour le salarié, son conjoint et ses enfants à charge; la personne assurée et sa famille peuvent aussi réclamer à l'assureur 1 examen de la vue/année civile, jusqu'à un maximum de 35 \$. Les frais supérieurs à 35 \$ pour un examen de la vue peuvent être remboursés à l'intérieur du montant de 300 \$ prévu plus haut, conformément aux règles établies.

6. Régime de retraite

Le régime actuellement en vigueur est maintenu et sera modifié au cours de la présente convention collective.

2

Les Pêcheries Marinard Itée (Gaspé)
et

Le Syndicat des Pêcheries Marinard — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industrie manufacturière — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 90
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 40; hommes : 50
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2012
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2015
- **Date de signature :** 28 mars 2012
- **Durée de la semaine normale de travail :** 4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre, préposé à la maturation et autres fonctions, 81 salariés

1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
/heure 13,27 \$ (12,91 \$)	/heure 13,66 \$	/heure 14,11 \$

2. Mécanicien, électricien et autres fonctions

1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
/heure	/heure	/heure
Min. 15,86 \$	16,34 \$	16,87 \$
Max. 18,08 \$	18,60 \$	19,23 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux normal prévu à sa classification. Après 30 jours, il reçoit le plein taux.

Restructuration de l'échelle salariale pour le mécanicien, l'électricien, le soudeur et le technicien.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
2,75 %	3 %	3,25 %

• Allocations

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

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

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

- **Congés annuels payés**

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
4 ans	5,5 %
6 ans	7 %
10 ans	8 %
15 ans	9 %
25 ans	11 %

N. B. — Le pourcentage de congés annuels payable à chaque salarié lui est versé chaque semaine lorsqu'il travaille.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin. Cependant, elle ne peut cesser de travailler qu'à compter du début du 7^e mois de sa grossesse.

- 2. **Congé de naissance**

2 jours payés.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié permanent a droit à 1 heure de congé de maladie/30 heures de travail.

Les heures de congé de maladie accumulées sont payables à compter de la 1^{re} journée de maladie, et ce, selon les modalités prévues.

- 2. **Assurance vie**

Prime: entièrement payée par l'employeur

Indemnité:

— salarié: 5 000 \$

— conjoint et enfants à charge: 2 500 \$

— mort accidentelle: double indemnité.

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

- **Salaires**

1. Aide général, préposé à l'empilage et autres fonctions

27 mars 2011	25 mars 2012	31 mars 2013	30 mars 2014	29 mars 2015
/heure 25,66 \$ (25,10 \$)	/heure 26,24 \$	/heure 26,76 \$	/heure 27,43 \$	/heure 28,18 \$

2. Opérateur de machine EH-3, opérateur de machine QL-12 et autres fonctions, 50 salariés

27 mars 2011	25 mars 2012	31 mars 2013	30 mars 2014	29 mars 2015
/heure 26,54 \$ (25,96 \$)	/heure 27,14 \$	/heure 27,68 \$	/heure 28,37 \$	/heure 29,15 \$

3. Électromécanicien classe « C »

27 mars 2011	25 mars 2012	31 mars 2013	30 mars 2014	29 mars 2015
/heure 29,71 \$ (29,06 \$)	/heure 30,38 \$	/heure 30,99 \$	/heure 31,76 \$	/heure 32,63 \$

- Augmentation générale**

27 mars 2011	25 mars 2012	31 mars 2013	30 mars 2014	29 mars 2015
2,25 %	2,25 %	2 %	2,5 %	2,75 %

- Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 31 mars 2011 au 8 décembre 2011.

- **Primes**

Lève-tôt: 0,43 \$/heure — pour toutes les heures normales de travail effectuées par le salarié affecté au quart de jour et dont l'horaire normal de travail débute avant 7 h

Soir: (0,43 \$) 0,50 \$/heure

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

Dimanche: 0,75 \$/heure

Formation: (0,25 \$) 0,50 \$/heure — salarié qui participe à la formation et à l'entraînement d'un autre salarié

- **Allocations**

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

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

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

Outils: 430 \$ maximum/année — salarié permanent du département d'entretien mécanique qui a 1 an d'ancienneté et qui soumet une preuve d'achat

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

440 \$/année 450 \$/année

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés mobiles**

3 jours/année — salarié permanent qui a terminé sa période d'essai au 1^{er} janvier de chaque année

3

**Parmalat Canada (Montréal)
et
Teamsters, section locale 1999 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (160) 178
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2 %; hommes: 98 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production, expédition et maintenance
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2016
- **Date de signature:** 8 décembre 2011

• 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
18 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
24 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
30 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, et ce, sur présentation d'un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde de la durée prescrite par le médecin.

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

Sur demande écrite, la salariée ou le salarié qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines. Ce congé débute au plus tôt le jour de la naissance et se termine au plus tard 70 semaines après cette date.

Lorsque les deux conjoints sont salariés de l'employeur, un seul des deux salariés à la fois peut bénéficier d'un tel congé.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la salariée ou au salarié qui adopte un enfant âgé d'un maximum de 7 ans lors de l'adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié qui a 12 mois d'ancienneté. Le régime comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée, une assurance salaire de longue durée et un régime de soins dentaires.

Prime: entièrement payée par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire de courte durée et l'assurance salaire de longue durée qui sont entièrement payées par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté a droit à un crédit de 0,67 jour/mois de service, jusqu'à un maximum de 8 jours/année.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié, et ce, selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour 7 % du salaire normal de chaque salarié admissible et le salarié contribue pour 5 % de son salaire normal, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures normales/sem.

4

Bow groupe de plomberie inc. (Granby) et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 150 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière – produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 165
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50 %; hommes: 50 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2014
- **Date de signature:** 22 décembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem., 5 jours/sem.

N. B. — L'employeur peut déterminer qu'il y a lieu d'établir un horaire de 24 heures/jour, 7 jours ouvrables/semaine. Les équipes sont alors établies selon les modalités prévues.

• Salaires

1. Opérateur, 70 salariés

	1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013
Début	/heure 13,30 \$ (12,91 \$)	/heure 13,67 \$	/heure 14,04 \$
Après 1 000 heures	16,04 \$ (15,56 \$)	16,48 \$	16,93 \$

2. Technicien en instrumentation et contrôle électrique

	1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013
/heure	22,93 \$ (22,26 \$)	23,56 \$	24,21 \$

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

Le salarié du groupe traditionnel est embauché à 11,18 \$/heure au 1^{er} juin 2011, 11,49 \$/heure au 1^{er} juin 2012 et à 11,81 \$/heure au 1^{er} juin 2013 ou à 0,55 \$/heure de plus que le salaire minimum, soit le plus élevé des deux. Le taux d'embauche pour les postes techniques est établi à 80 % du taux de la fonction et la différence entre le taux d'embauche et le taux de la fonction est comblé en (4) 3 augmentations égales payables à la fin de chaque période de (3 mois) 300 heures de formation, et ce, à compter de la date d'embauche.

Augmentation générale

	1 ^{er} juin 2011	1 ^{er} juin 2012	1 ^{er} juin 2013
	3 %	2,75 %	2,75 %

- **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

Indice de base:

2011 — janvier 2011
2012 — janvier 2012
2013 — janvier 2013

Mode de calcul

2011

L'allocation n'est applicable qu'à compter d'une majoration de l'IPC excédant 4,5 % de l'indice de base au 31 janvier de l'année en cours et d'un maximum de 7,5 %.

Un montant sera payé à raison de 0,04 \$ par point ou de 0,02 \$ par demi-point d'augmentation de l'IPC concerné excédant 4,5 %, jusqu'à un maximum de 7,5 %.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement.

2012 et 2013

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant ne s'ajoute pas au taux horaire, mais il est plutôt versé dans le REER individuel du salarié.

- **Primes**

	<u>1^{er} juin 2011</u>	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
Soir: (0,80 \$)	0,85 \$/heure	0,90 \$/heure	0,95 \$/heure

	<u>1^{er} juin 2011</u>	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
Nuit: (0,95 \$)	1,05 \$/heure	1,15 \$/heure	1,25 \$/heure

Fin de semaine:

— salarié qui travaille de jour:

	<u>1^{er} juin 2011</u>	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
samedi: (2,30 \$)	2,60 \$/heure	2,90 \$/heure	3,20 \$/heure

	<u>1^{er} juin 2011</u>	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
dimanche: (3,30 \$)	3,60 \$/heure	3,90 \$/heure	4,20 \$/heure

— salarié qui travaille de nuit:

	<u>1^{er} juin 2011</u>	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
samedi: (2,70 \$)	3 \$/heure	3,30 \$/heure	3,60 \$/heure

	<u>1^{er} juin 2011</u>	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
dimanche: (3,70 \$)	4 \$/heure	4,30 \$/heure	4,60 \$/heure

Chef de fonction: 0,80 \$/heure travaillée

50 \$/fin de semaine — chef de faction de fin de semaine

N. B. — L'employeur s'engage qu'en tout temps un contremaître sera sur place et responsable du département. Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité d'avoir un contremaître sur place, il fournit au chef de fonction une liste avec les noms des responsables à joindre en cas d'urgence. Le chef de fonction a alors droit à une prime de 100 \$/quart de travail où il y a absence de contremaître. Cette prime s'applique aussi au chef de fonction de fin de semaine.

Responsable du suivi kaizen, 5S et utilisateur du système informatique S.I.A.: le salarié reçoit une prime selon le temps passé dans l'une de ces fonctions, avec un maximum de 0,60 \$/heure

Formation: (0,60 \$/heure) — 1,5 fois le taux de salaire normal de la fonction sur laquelle il y a de la formation

N. B. — Lorsque la durée de la formation est de plus de 20 jours ouvrables, la prime accordée au formateur est la suivante:

	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
2,50 \$/heure	3 \$/heure	3,50 \$/heure

Mécanicien en semaine: 20 \$/jour de travail — lorsque l'employeur décide d'avoir 1 seul mécanicien sur une équipe de travail. Le mécanicien s'engage à rester sur les lieux du travail avec toute son équipe de travail.

- **Allocations**

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

Vêtements de travail:

	<u>5 févr. 2012</u>	<u>5 févr. 2013</u>	<u>5 févr. 2014</u>
120 \$/année	130 \$/année	135 \$/année	140 \$/année

— salarié couvert pour le paiement de l'habillement au 5 février de chaque année

	<u>1^{er} juin 2011</u>	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
(120 \$/année)	130 \$/année	135 \$/année	140 \$/année

— salarié couvert pour le paiement de l'habillement au 1^{er} juin de chaque année

N. B. — L'employeur verse 2 fois/année le montant alloué pour les vêtements de travail au conducteur de monte-charge, à l'aide général à l'expédition, à l'outilleur et au machiniste monteur de l'outillage, ainsi qu'au salarié du département de la maintenance, sauf le magasinier.

Souliers de sécurité:

	<u>5 févr. 2012</u>	<u>5 févr. 2013</u>	<u>5 févr. 2014</u>
120 \$/année	130 \$/année	135 \$/année	140 \$/année

— salarié couvert pour le paiement des souliers de sécurité au 5 février de chaque année

	<u>1^{er} juin 2011</u>	<u>1^{er} juin 2012</u>	<u>1^{er} juin 2013</u>
(120 \$/année)	130 \$/année	135 \$/année	140 \$/année

— salarié couvert pour le paiement des souliers de sécurité au 1^{er} juin de chaque année

N. B. — L'employeur verse 2 fois/année le montant alloué pour les souliers de sécurité au conducteur de monte-charge, à l'aide général à l'expédition, à l'outilleur et au machiniste monteur de l'outillage, ainsi qu'au salarié du département de la maintenance, sauf le magasinier.

Outils: 300 \$/année — outilleur et machiniste monteur qui fournit ses outils de travail

- **Jours fériés payés**

14 jours/année

- **Congés annuels payés**

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 %
17 ans	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	10 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui a atteint 60 ans d'âge et qui a 20 ans et plus de service continu a droit à 1 semaine payée en plus de ses vacances au taux applicable, soit 2 % en plus des vacances prévues plus haut, pour un total de 6 semaines de vacances payées et de 12 % de son salaire gagné au cours de l'année de référence.

Le salarié qui a atteint 40 ans et plus de service continu a droit à 1 semaine payée en plus de ses vacances au taux applicable, soit 2 % en plus des vacances prévues plus haut, pour un total de 6 semaines de vacances payées et de 12 % de son salaire gagné au cours de l'année de référence.

• Droits parentaux

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

1. Congé de naissance

2 jours payés.

Le salarié peut, s'il le désire, prendre une semaine de congé sans solde.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur verse un montant égal à (3 %) 3,4 % du total du salaire mensuel brut du salarié et le salarié verse 3 % de ses gains bruts hebdomadaires

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse annuellement 2,25 % du salaire du salarié qui a terminé sa période d'essai dans un régime de retraite, 2,5 % à compter du 1^{er} juin 2012 et 2,75 % à compter du 1^{er} juin 2013.

L'employeur verse comme participation volontaire au régime de retraite un pourcentage en reconnaissance des années de service du salarié, selon les modalités prévues.

5

**Tembec, usine de Matane
et**

**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier, SCEP, section locale 427 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — papier et produits en papier
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (120) 99
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 100 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 octobre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 octobre 2014

N. B. — La présente convention sera prolongée de 2 ans, soit du 1^{er} novembre 2014 au 31 octobre 2016, et ce, à la condition que l'employeur réalise le projet d'investissement anaérobie à son usine de Matane.

- **Date de signature:** 5 octobre 2011

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

Salarié de jour

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

Salarié de faction

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

- **Salaires**

1. Personne d'utilité

1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010	21 août 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013
/heure 24,03 \$ (24,03 \$)	/heure 24,03 \$	/heure 24,39 \$	/heure 24,82 \$	/heure 25,31 \$

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

/heure 25,82 \$	/heure 26,40 \$
--------------------	--------------------

2. Mécanique classe « AA », électrique « AA » et instrumentation « AA », 28 salariés

1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010	21 août 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013
/heure 31,74 \$ (31,74 \$)	/heure \$ 31,74 \$	/heure 32,22 \$	/heure 32,78 \$	/heure 33,44 \$

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

/heure 34,10 \$	/heure 34,87 \$
--------------------	--------------------

3. Opérateur PCTMB

1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010	21 août 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013
/heure 32,25 \$ (32,25 \$)	/heure 32,25 \$	/heure 32,73 \$	/heure 33,31 \$	/heure 33,97 \$

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

/heure 34,65 \$	/heure 35,43 \$
--------------------	--------------------

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 70 % du taux normal prévu à sa classification, 80 % après 8 mois et 90 % après 16 mois. Après 24 mois d'ancienneté, le salarié reçoit le plein taux.

Augmentation générale

21 août 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013	1 ^{er} nov. 2014	1 ^{er} nov. 2015
1,5 %	1,75 %	2 % 2 %	2,25 %	

- **Primes**

Dimanche: taux et demi pour les heures travaillées le dimanche — à l'intérieur de l'horaire normal de travail

Factions: (0,42 \$) 0,52 \$/heure — de 16 h à 24 h
(0,57 \$) 0,67 \$/heure — de 24 h à 8 h
0,70 \$/heure — (de 20 h à 8 h) de 19 h à 7 h

N. B. — Applicable pour le salarié qui doit travailler sur les factions et dont le salaire n'inclut pas les primes de factions.

Mécanicien de machines fixes: 0,30 \$/heure — classe I
0,25 \$/heure — classe II
0,20 \$/heure — classe III
0,15 \$/heure — classe IV

Remplacement de superviseur: 8 % du salaire le plus élevé dans le ou les départements supervisés

• Allocations

Vêtements et équipement de sécurité: maximum de 125 \$

Bottes de sécurité: maximum de (125 \$) 175 \$ et remplacement au besoin

Lunettes de sécurité de prescription: (100 \$) 150 \$ maximum pour des lunettes à foyer simple et (150 \$) 200 \$ maximum pour des lunettes à double foyer; remplacement des lentilles égratignées ou brisées au travail

Outils personnels: 250 \$/année pour le remplacement ou l'achat d'outils — salarié qui a 1 an de service continu

N. B. — Les outils personnels du technicien à l'entretien sont remplacés ou réparés à la suite d'une utilisation exceptionnelle à l'usine. L'outil de remplacement est alors de même valeur que l'outil à remplacer.

Assurance contre l'incendie pour les outils: (3 500 \$) 5 000 \$ maximum/salarié

Masque de soudure: 1 fois/année, remboursement du coût du verre correcteur pour le masque de soudure

• Jours fériés payés

152 heures/année — salarié qui a complété 30 jours de service continu

• Congés mobiles

1 jour/60 jours de service continu, maximum de 6 jours/année — salarié qui travaille sur un horaire de 8 heures

1 jour/60 jours de service continu, maximum de 4 jours/année* — salarié qui travaille sur un horaire de 12 heures

* Ou 6 jours payés, à raison de 8 heures chacun.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,8 %
4 ans	3 sem.	7,2 %
9 ans	4 sem.	9,6 %
(18) 17 ans	5 sem.	12,0 %
23 ans	6 sem.	14,4 %

Paie supplémentaire

Le salarié reçoit 4 heures supplémentaires payées au taux normal pour chaque semaine de vacances prises entre le 1^{er} janvier et le 31 mars.

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

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

3. 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 permanent.

Cotisation: entièrement payée par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance salaire de longue durée et l'assurance maladie; entièrement payée par le salarié pour l'assurance salaire de courte durée

1. Assurance vie

Indemnité:

— salarié: 2,5 fois le salaire annuel, maximum de 110 000 \$

— mort accidentelle: double indemnité

— conjoint: (10 000 \$) 15 000 \$

— enfant: 5 000 \$

— retraité ou salarié âgé de 65 ans: 5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 55 % du salaire hebdomadaire normal jusqu'au maximum de l'assurance emploi, pour une période maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation: 55 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 300 \$/mois, 2 400 \$ si l'invalidité débute après le 1^{er} novembre 2003

Début: après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés: coût d'une chambre semi-privée sans limite du nombre de jours d'hospitalisation; remboursement à 80 % des médicaments prescrits et des autres frais admissibles après une franchise annuelle de 25 \$/salarié ou famille

4. Soins dentaires

Prime: prime mensuelle entièrement payée par l'employeur selon les modalités prévues

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

5. Soins oculaires

Frais assurés: verres, montures ou lentilles cornéennes, jusqu'à un maximum de 150 \$/personne/2 ans, et ce, sans franchise

6. Régime de retraite

Cotisation: le salarié et l'employeur contribuent dans un régime de retraite

L'employeur contribue selon une projection actuarielle afin de respecter les prestations déterminées prévues à la convention.

N. B. — Le salarié embauché à compter du 31 octobre 2014 ne sera pas admissible à participer au volet à prestations déterminées du Plan de retraite. Après avoir complété la période d'admissibilité, le nouveau salarié fera partie du volet à contribution déterminée du Plan de retraite. Sous le volet à cotisation déterminée, les cotisations du salarié seront en fonction des critères suivants et calculées sur le

salaires normal du participant, comme le définit le Plan de retraite :

Contribution du participant	Contribution de l'employeur
5 %	5 %

De plus, le taux d'accumulation variable est sujet à l'approbation de la RRQ.

6

La Société des traversiers du Québec, pour les traverses Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola Québec/Lévis Isle-aux-Coudres/Saint-Joseph-de-la-Rive Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine Matane/Baie-Comeau/Godbout et Le Syndicat des Métallos, section locale 9538 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 113
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2; hommes: 111
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 16 septembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

Traverse Sorel/Saint-Ignace-de-Loyola
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem.

Traverse Québec/Lévis
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/semaine, réparties selon les modalités prévues – capitaine, lieutenant, chef mécanicien et 2^e mécanicien

9 heures/jour, moyenne de 40,5 heures/semaine, réparties selon les modalités prévues – capitaine et lieutenant d'une des équipes de travail

Traverse Isle-aux-Coudres/Saint-Joseph-de-la-Rive
8 ou 9 heures/jour, moyenne de 40 heures/sem.
12 heures/jour, moyenne de 42 heures/sem. – chef mécanicien

Traverse Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Traverse Matane/Baie-Comeau/Godbout
12 heures/jour, 7 jours consécutifs/sem., moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Deuxième mécanicien 4^e classe

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure
Éch. 1	18,56 \$ (18,47 \$)	18,70 \$
Éch. 3	19,70 \$ (19,60 \$)	19,85 \$

2. Chef mécanicien, 30 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure
Éch. 1	21,73 \$ (21,62 \$)	21,89 \$
Éch. 3	23,10 \$ (22,99 \$)	23,27 \$

3. Capitaine

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
	/heure	/heure
Éch. 1	23,80 \$ (23,68 \$)	23,98 \$
Éch. 3	25,32 \$ (25,19 \$)	25,51 \$

Augmentation générale

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

1^{er} avril 2014

2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} avril 2010 au 16 septembre 2011.

• Indemnité de vie chère

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du produit intérieur brut-PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011, et les prévisions de croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2013 est majoré de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du produit intérieur brut - PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012, et les prévisions de croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2014 est majoré de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du produit intérieur brut – PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013, et les prévisions de croissance cumulative, soit la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2013.

Les majorations sont effectuées respectivement dans les 60 jours qui suivent la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011, pour l'année 2012 et pour l'année 2013.

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2015 est majoré d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative, soit la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, soit la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

• Primes

Soir*: (0,77 \$) 0,83 \$/heure — entre 15 h et 24 h

Nuit*: pour chaque heure travaillée entre 0 h et 7 h, le salarié reçoit une prime de nuit selon son ancienneté comme suit :

Ancienneté	Prime
moins de 5 ans	11 % du taux horaire normal
5 ans	12 % du taux horaire normal
10 ans	14 % du taux horaire normal

Dimanche*: 25 % du taux de salaire normal/chaque heure travaillée

Capitaine sénior et chef mécanicien sénior: 7 % du taux horaire normal, intégré à son salaire

Formateur: 7 % du taux horaire normal — pour les heures où le salarié agit en tant que formateur

* Ces primes ne sont pas payées lorsque le salarié est rémunéré au taux des heures supplémentaires. Cependant, lorsque les heures supplémentaires sont dues au fait que le salarié remplace un autre salarié absent, il reçoit les primes applicables, le cas échéant.

Travaux salissants: 100 % du taux horaire normal – salarié requis d'effectuer des travaux salissants, pour un minimum d'une heure, selon les modalités prévues

• Allocations

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

Nettoyage et entretien des uniformes: 100 \$/année

Souliers et bottes de sécurité: 1 paire/2 ans ou au besoin

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	8 %
17 ans	21 jours	8,4 %
19 ans	22 jours	8,8 %
21 ans	23 jours	9,2 %
23 ans	24 jours	9,6 %
25 ans	25 jours	10 %

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions prévues au régime de droits parentaux de la Fonction publique du Québec.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: l'employeur paie (2,95 \$) 3,05 \$/jour de travail/salarié admissible au régime d'assurance collective du Syndicat canadien des officiers de la marine marchande

1. Congés de maladie ou pour motifs personnels

Le salarié permanent a droit à 0,8 jour de congé de maladie/ mois.

Le salarié peut utiliser un maximum de 3 jours de congé de maladie pour motif personnel/année. Il doit prendre ces jours de congé séparément.

Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au salarié au plus tard le 31 janvier suivant.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: (80 %) 90 % du salaire pour une durée maximale de (15) 26 semaines

Début: 6^e jour ouvrable

N. B. — Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que des différentes lois sur les régimes de retraite, et ce, selon les modalités prévues.

3. Régime de retraite

Le salarié est assujéti au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP.

7

Marché Hébert inc. (Saint-Eustache)

et

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur**: commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (70) 94
- **Répartition des salariés selon le sexe**: femmes: 65 %; hommes: 35 %
- **Statut de la convention**: renouvellement
- **Catégorie de personnel**: commerce
- **Échéance de la convention précédente**: 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention**: 31 décembre 2017
- **Date de signature**: 17 octobre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 39 heures/sem.
- **Salarié à temps partiel**
5 jours ou moins/sem., moins de 39 heures/sem.
- **Salaires**

1. Emballeur

	17 oct. 2011	2 janv. 2012	1 ^{er} mai 2012	7 janv. 2013
/heure				
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max.	10,25 \$ ¹	10,46 \$ ²	10,46 \$ ²	10,72 \$ ³

6 janv. 2014 4 janv. 2015 1^{er} janv. 2016 2 janv. 2017

/heure	/heure	/heure	/heure
9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
10,93 \$ ⁴	11,20 \$ ⁵	11,42 \$ ⁶	11,71 \$ ⁷

- Après 1 950 heures.
- Après 1 950 heures + 6 mois.
- Après 1 950 heures + 12 mois.
- Après 1 950 heures + 18 mois.
- Après 1 950 heures + 24 mois.
- Après 1 950 heures + 30 mois.
- Après 1 950 heures + 36 mois.

2. Commis A et commis B, 57 salariés

	17 oct. 2011	2 janv. 2012	1 ^{er} mai 2012	7 janv. 2013
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Min. 9,70 \$	9,70 \$	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max. 14,33 \$ ¹	14,62 \$ ²	14,62 \$ ²	14,99 \$ ³	

6 janv. 2014 4 janv. 2015 1^{er} janv. 2016 2 janv. 2017

/heure	/heure	/heure	/heure
9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
15,29 \$ ⁴	15,67 \$ ⁵	15,98 \$ ⁶	16,38 \$ ⁷

- Après 3 900 heures + 48 mois.
- Après 3 900 heures + 54 mois.
- Après 3 900 heures + 60 mois.
- Après 3 900 heures + 66 mois.
- Après 3 900 heures + 72 mois.
- Après 3 900 heures + 78 mois.
- Après 3 900 heures + 84 mois.

3. Assistant gérant des viandes

	17 oct. 2011	2 janv. 2012	7 janv. 2013
/heure	/heure	/heure	/heure
Min. 11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$
Max. 18,30 \$ ¹	18,67 \$ ²	19,14 \$ ³	

6 janv. 2014 4 janv. 2015 1^{er} janv. 2016 2 janv. 2017

/heure	/heure	/heure	/heure
11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$
19,52 \$ ⁴	20,00 \$ ⁵	20,40 \$ ⁶	20,91 \$ ⁷

- Après 3 900 heures + 48 mois.
- Après 3 900 heures + 54 mois.
- Après 3 900 heures + 60 mois.
- Après 3 900 heures + 66 mois.
- Après 3 900 heures + 72 mois.
- Après 3 900 heures + 78 mois.
- Après 3 900 heures + 84 mois.

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

Augmentation générale*

17 oct. 2011	2 janv. 2012	7 janv. 2013	6 janv. 2014
2,5 %	2 %	2 %	
4 janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016	2 janv. 2017	
2,5 %	2 %	2,5 %	

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

N. B. — Sauf pour la première année, le salarié doit être au maximum de l'échelle salariale depuis au moins 6 mois pour avoir droit à l'augmentation générale prévue.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} janvier 2011 au 17 octobre 2011.

• Primes

Nuit: (0,80 \$) 0,90 \$/heure

Affectation temporaire à un poste supérieur: taux minimum prévu au poste supérieur ou (0,60 \$) 0,75 \$/heure,

soit le plus élevé des deux — salarié affecté temporairement à un poste supérieur au sien pour une période de plus de 8 heures, et ce, au cours d'une même semaine

N. B. — Cette prime ne s'applique pas à l'aide-caissier.

Affectation temporaire de l'aide-caissier: (0,60 \$) 0,75 \$/heure travaillée — salarié aide-caissier qui travaille pour une période minimale de 4 heures/sem. à un poste autre que ceux définis dans sa classification

Remplacement d'un responsable de section: (8 \$) 10 \$/jour, maximum de (40 \$) 50 \$/sem.

Remplacement temporaire d'un poste hors de l'unité de négociation: (8 \$) 10 \$/jour, maximum de (40 \$) 50 \$/sem.

Boni de Noël: le ou avant le 8 décembre de chaque année, le salarié a droit à un boni de Noël qui varie en fonction de son ancienneté, et ce, selon le tableau suivant :

Ancienneté	Boni*
6 mois	0,50 %
1 an	0,75 %
2 ans	1,00 %
5 ans	1,50 %

* Pourcentage du salaire gagné au cours des 52 semaines complètes qui précèdent le 3e lundi de novembre de l'année en cours.

Superviseur \square : 0,60 \$/heure ou partie d'heure travaillée — salarié désigné par l'employeur comme superviseur au rayon du service

• Allocations

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

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues — assistant gérant viande-épicerie-fruits et légumes-boulangerie-charcuterie-prêt-à-manger, boucher, poissonnier, responsable de section, commis A, commis B et aide-caissier

N. B. — Sauf pour le commis A service.

Bottes à l'épreuve de l'eau: fournies par l'employeur lorsque c'est requis — pour le nettoyage du rayon des viandes

• Jours fériés payés

10 jours/année — salarié permanent à temps plein

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

• Congés annuels payés

SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PLEIN

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
5 ans	3 sem.	Taux normal
9 ans	4 sem.	Taux normal
17 ans	5 sem.	Taux normal

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé de naissance**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe obligatoire pour le salarié permanent à temps plein qui a complété 3 mois de service continu et pour le salarié à temps partiel admissible. Le régime d'assurance groupe comprend une assurance salaire, une assurance vie et une assurance maladie.

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

- 1. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a 3 mois de service continu a droit à 56 heures de congé de maladie.

Les heures non utilisées sont payées au salarié le ou avant le dernier jeudi du mois de janvier de chaque année.

- 2. **Soins dentaires**

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

- 3. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada pour la somme de 0,50 \$/heure travaillée/salarié admissible.

8

Marché Lambert & Frères inc.
(Saint-Bruno-de-Montarville)
et
Le Syndicat des salarié-es du Supermarché Lambert
— CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 198
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 14 septembre 2011

- **Échéance de la présente convention :** 14 septembre 2017

- **Date de signature :** 21 décembre 2011

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

5 jours/sem., 39 heures/sem.

- Salarié à temps partiel**

Moins de 39 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Emballeur

	15 sept. 2011	1 ^{er} mai 2012	15 sept. 2012	15 sept. 2013
/heure				
Min.	9,65 \$ (9,65 \$)	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max.	10,15 \$ (10,15 \$)	10,40 \$	10,40 \$	10,40 \$

- 15 sept. 2014 15 sept. 2015 15 sept. 2016**

/heure			
9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	
10,40 \$	10,40 \$	10,40 \$	

- 2. Commis, 100 salariés

	15 sept. 2011	15 sept. 2012	15 sept. 2013	15 sept. 2014
/heure				
Min.	10,40 \$	10,40 \$	10,40 \$	10,40 \$
Max.	13,40 \$	13,60 \$	13,80 \$	14,00 \$

- 15 sept. 2015 15 sept. 2016**

/heure		
10,60 \$	10,60 \$	
14,40 \$	14,60 \$	

- 3. Assistant gérant viande et poissonnerie et boucher gourmet

	15 sept. 2011	15 sept. 2012	15 sept. 2013	15 sept. 2014
/heure				
Min.	14,85 \$	14,85 \$	14,85 \$	14,85 \$
Max.	18,45 \$	18,65 \$	18,85 \$	19,05 \$

- 15 sept. 2015 15 sept. 2016**

/heure		
15,10 \$	15,10 \$	
19,50 \$	19,70 \$	

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

- Augmentation générale***

15 sept. 2011	15 sept. 2012	15 sept. 2013	15 sept. 2014
variable	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure

- 15 sept. 2015 15 sept. 2016**

variable	0,20 \$/heure
----------	---------------

* Ne s'applique pas à l'emballleur car il est rémunéré selon l'augmentation du salaire minimum. De plus, l'échelle salariale de l'apprenti boucher n'est pas assujettie à la présente augmentation. Pour les autres classifications, l'augmentation générale est accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

- **Primes**

Remplacement dans une classification supérieure : 1,25 \$/heure — pour une période de 3 heures et plus au cours d'une même journée

Nuit : 1,25 \$/heure

Remplacement du gérant de rayon : 75 \$/semaine — salarié qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon pour une période minimale de 1 semaine

Prélèvement: 1 \$/heure — caissière responsable des prélèvements parmi les caissières

Boni de Noël: le salarié permanent qui justifie de 120 jours de service continu a droit à un boni de Noël, et ce, selon le tableau suivant:

Ancienneté	Boni de Noël*
Moins de 4 ans	0,75 %, maximum 225 \$
4 ans	1,25 %, maximum 325 \$
8 ans	1,75 %, maximum 450 \$
12 ans	2,5 %, maximum 675 \$

* En pourcentage du salaire gagné au cours de la période de référence.

• Allocations

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

Bottes de sécurité: fournies par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

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

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

• Congé mobile

1 jour/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

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

• Congés annuels payés

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

N. B. — Le salarié permanent qui justifie de 15 ans de service continu au 30 avril de chaque année a droit à 1 semaine de congé sans solde/année, et ce, en plus des congés annuels payés prévus.

• Droits parentaux

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

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein a droit à des congés de maladie, et ce, en fonction de son ancienneté, selon le tableau suivant:

Ancienneté	Nombre de jours de maladie/année
Moins de 1 an	0,5 jour/mois travaillé, maximum de 6 jours
1 an	7 jours
4 ans	8 jours
8 ans	9 jours

À la fin de la 10^e période de l'année en cours, soit vers le 31 octobre, les jours de maladie non utilisés sont payés au salarié, et ce, le 1^{er} jeudi de la 11^e période de l'année, soit avant le 15 novembre de chaque année.

9

9065-4237 Québec inc.
Supermarché Mascouche
et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500
— FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (100) 147

• **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 février 2011

• **Échéance de la présente convention:** 28 février 2017

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

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

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

Moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-caissier

	6 mars 2011	4 mars 2012	1 ^{er} mai 2012	3 mars 2013	2 mars 2014
/heure					
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max.	9,95 \$ ¹	10,09 \$ ²	10,09 \$ ²	10,24 \$ ³	10,39 \$ ⁴

1^{er} mars 2015 6 mars 2016

	/heure	/heure
	9,90 \$	9,90 \$
	10,54 \$ ⁵	10,69 \$ ⁶

1. Après 18 mois.

2. Après 24 mois.

3. Après 30 mois.

4. Après 36 mois.

5. Après 42 mois.

6. Après 48 mois.

2. Commis, 112 salariés

	6 mars 2011	4 mars 2012	1 ^{er} mai 2012	3 mars 2013	2 mars 2014
/heure					
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max.	13,98 \$ ¹	14,26 \$ ²	14,26 \$ ²	14,55 \$ ³	14,91 \$ ⁴

1^{er} mars 2015 6 mars 2016

	1 ^{er} mars 2015	6 mars 2016
/heure		
	9,90 \$	9,90 \$
	15,21 \$ ⁵	15,52 \$ ⁶

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

3. Assistant gérant des viandes

	6 mars 2011	4 mars 2012	3 mars 2013	2 mars 2014
/heure				
Min.	12,67 \$	12,67 \$	12,67 \$	12,67 \$
Max.	17,88 \$ ¹	18,22 \$ ²	18,57 \$ ³	18,92 \$ ⁴

1^{er} mars 2015 6 mars 2016

	1 ^{er} mars 2015	6 mars 2016
/heure		
	12,67 \$	12,67 \$
	19,28 \$ ⁵	19,64 \$ ⁶

1. Après 102 mois.
2. Après 108 mois.
3. Après 114 mois.
4. Après 120 mois.
5. Après 126 mois.
6. Après 132 mois.

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

Augmentation générale*

6 mars 2011	4 mars 2012	3 mars 2013	2 mars 2014	1 ^{er} mars 2015
variable	variable	variable	variable	variable

6 mars 2016

variable

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 6 mars 2011 au 1^{er} décembre 2011, selon les modalités prévues.

• Primes

Nuit: 1\$/heure travaillée

Remplacement dans une classification supérieure: 0,75 \$/heure — salarié qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant 6 heures et plus au cours d'une même semaine, sauf pour les occupations d'assistant gérant ou de chef responsable de rayon

Remplacement d'un gérant de rayon: 10 \$/jour, maximum 50 \$/sem. — salarié qui remplace le gérant de rayon plus d'une journée, et ce, au cours de la même semaine

Remplacement de l'assistant gérant, de l'assistant chef ou du responsable de département: 1 \$/heure — pendant 1 journée et plus au cours d'une même semaine

Assistant gérant: 1 \$/heure

Responsable des produits laitiers: 1 \$/heure

Superviseur salle des coffres: 0,75 \$/heure travaillée

Boni de Noël: le salarié a droit à un boni de Noël, et ce, selon les modalités prévues

• Allocations

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur, selon les modalités prévues — sauf pour le salarié du rayon du service

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

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

• Jours fériés payés

8 jours/année

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

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
(16)15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Ce congé de maternité, qui inclut aussi le congé parental, prend fin au plus tard 70 semaines après la fin de la grossesse de la salariée.

2. Congé de naissance

2 jours payés.

3. Congé de paternité

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

4. Congé d'adoption

2 jours payés.

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés occasionnels

Le salarié permanent à temps plein qui a moins de 12 mois d'ancienneté a droit à (5) 5,3 heures de congé occasionnel/mois de service, jusqu'à un maximum de (60) 64 heures/année.

Le salarié permanent à temps plein qui a 12 mois et plus d'ancienneté a droit à (60) 64 heures de congé occasionnel/année.

Le salarié à temps partiel admissible a droit à (10) 12 heures/année.

Les heures non utilisées sont payées au salarié vers le 15 janvier de chaque année, au taux de salaire normal en vigueur au moment du paiement.

2. Soins dentaires

Prime: l'employeur verse à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec la somme de 0,18 \$/heure travaillée/salarié.

10

La Ville de Québec et La Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec inc.

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 820
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 215; hommes: 605
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** policiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 2 novembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Constable

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
Début	/année 33 625 \$ (33 625 \$)	/année 34 298 \$	/année 34 983 \$	/année 35 683 \$
Après 6 ans	66 577 \$ (66 577 \$)	67 909 \$	69 267 \$	70 652 \$

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Début	/année 36 397 \$	/année 37 125 \$	/année 37 867 \$	/année 38 625 \$
Après 6 ans	72 065 \$	73 506 \$	74 977 \$	76 476 \$

2. Lieutenant et lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
Début	/année 80 608 \$ (80 608 \$)	/année 82 220 \$	/année 83 865 \$	/année 85 542 \$

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/année 87 253 \$	/année 88 998 \$	/année 90 778 \$	/année 92 593 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
2 %	2 %	2 %	2 %

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

Rétroactivité

Le salarié en emploi ainsi que celui qui a été à l'emploi de l'employeur entre le 1^{er} janvier 2007 et le 2 novembre 2012 et qui n'est plus à son emploi, ou ses ayants droits, ont droit, s'il y a lieu, à la rétroactivité des salaires, des indemnités et des primes, et ce, jusqu'à la date de la fin d'emploi.

Le traitement et les primes payables en vertu de l'entente sur la rétroactivité le sont à compter du 1^{er} janvier 2008, à moins qu'une autre date ne soit expressément prévue.

Pour l'année 2007, l'employeur verse à chaque constable un montant forfaitaire égal à 2 % de ses gains.

Le montant est payé vers le 30 octobre 2011.

• Primes

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
Soir:	/heure 0,91 \$ (0,91 \$)	/heure 0,93 \$	/heure 0,95 \$	/heure 0,97 \$

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/heure 0,99 \$	/heure 1,01 \$	/heure 1,03 \$	/heure 1,05 \$

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
Nuit:	/heure 1,39 \$ (1,39 \$)	/heure 1,42 \$	/heure 1,45 \$	/heure 1,48 \$

1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/heure 1,51 \$	/heure 1,54 \$	/heure 1,57 \$	/heure 1,60 \$

	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012
Niveau* N:	/année 0,75 %	/année 1,50 %	/année 2 %	/année 3 %

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

	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
	/année 3,75 %	/année 4,75 %

* Le montant est payé sur la base de l'échelle de salaire prévue à la convention collective et il fait partie intégrante du salaire normal concernant le régime de retraite.

Ancienneté

À compter du 1^{er} jour de la 1^{re} période de paie suivant le 1^{er} juillet 2011, la paie d'ancienneté est la suivante:

Service	Montant*
7 ans (2,5 %)	3 %
10 ans (2,7 %)	3,2 %
15 ans (2,9 %)	3,4 %
20 ans (3,1 %)	3,6 %
25 ans (3,3 %)	3,8 %
30 ans (3,6 %)	4 %

* Le montant est ajouté au salaire annuel normal et il est calculé sur la base du salaire annuel du constable 1^{re} classe.

Garde d'un chien: 150 \$/mois – constable affecté à la fonction de maître de chien pour l'hébergement, l'entretien, la garde et la surveillance du chien en dehors des heures normales de travail

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011

/mois	/mois	/mois	/mois
153 \$	156,06 \$	159,18 \$	162,36 \$

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

/mois	/mois	/mois
165,61 \$	168,92 \$	172,30 \$

Travail en dehors des limites de la ville: 4 \$/heure, minimum de 2 heures – ne s'applique pas lorsque la Ville est tenue ou a accepté d'assumer de façon continue la protection du territoire d'une autre municipalité

Affectation à l'identification judiciaire: 5 % du salaire normal

1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

Disponibilité:	/heure	/heure	/heure	/heure
	7 \$	7,14 \$	7,28 \$	7,43 \$

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

/heure	/heure	/heure	/heure
7,58 \$	7,73 \$	7,88 \$	8,04 \$

• Allocations

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

Vêtements: le constable muté ou affecté dans une fonction où il doit être habillé en civil conformément aux directives de la Ville, le constable en uniforme appelé à travailler en civil ainsi que la constable qui, en raison de sa grossesse, ne peut porter l'uniforme, ont droit à une allocation selon les modalités prévues.

• Jours fériés payés

14,5 jours/année – constable assujéti à l'horaire normal
117,5 heures/année – constable assujéti à l'horaire modifié

• Congés mobiles: 2 jours/année – constable qui travaille avec un horaire régulier de 5 jours de 8 heures consécutives

Le constable pour lequel l'horaire a varié au cours des 12 mois précédant le 1^{er} mai voit son crédit ajusté au prorata du temps travaillé dans l'horaire régulier. Ces congés sont accordés au 1^{er} mai de chaque année.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	13 jours	Taux normal
3 ans	3 sem.	+ 1 jour Taux normal
5 ans	3 sem. + 2 jours	Taux normal
8 ans	4 sem.	Taux normal
10 ans	4 sem. + 1 jour	Taux normal
15 ans	4 sem. + 2 jours	Taux normal
17 ans	4 sem. + 3 jours	Taux normal
18 ans	5 sem.	Taux normal
19 ans	5 sem. + 1 jour	Taux normal
20 ans	5 sem. + 2 jours	Taux normal
23 ans	5 sem. + 3 jours	Taux normal
25 ans	5 sem. + 4 jours	Taux normal
28 ans	6 sem.	Taux normal

HORAIRE MODIFIÉ

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	104 heures	Taux normal
3 ans	128 heures	Taux normal
5 ans	136 heures	Taux normal
8 ans	160 heures	Taux normal
10 ans	168 heures	Taux normal
15 ans	176 heures	Taux normal
17 ans	184 heures	Taux normal
18 ans	200 heures	Taux normal
19 ans	208 heures	Taux normal
20 ans	216 heures	Taux normal
23 ans	224 heures	Taux normal
25 ans	232 heures	Taux normal
28 ans	240 heures	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Elle peut quitter en tout temps à partir de la 16^e semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

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

La salariée a droit à un congé payé pour des visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an d'ancienneté au moment de son accouchement une indemnité équivalente à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale – RQAP qu'elle reçoit (pour chacune des deux premières semaines du congé prévu et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi; à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines; à 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivantes).

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde.

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée de 5 semaines continues. Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée de 52 semaines continues. La durée de ce congé est incluse dans celle du congé parental. Cependant, la Ville verse au salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de sa ou son conjoint et qui a 1 an de service au moment où commence le congé une indemnité correspondant à la

différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle il ou elle a droit, et ce, pour une durée maximale de 10 semaines.

Dans le cas où la mère et le père travaillent pour l'employeur, ils peuvent se répartir à leur gré les 10 semaines indemnisées par l'employeur.

4. Congé parental

Le père ou la mère d'un nouveau-né a droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

Le congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant.

La ou le salarié a droit de prolonger son congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans suivant la date de l'accouchement ou de l'adoption, ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours/semaine si la ou le constable est régi par la semaine normale de travail et de 2 jours/semaine si la ou le constable est régi par l'horaire modifié, pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d'âge, ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans du début du congé à raison de 1 jour/semaine.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : entièrement payée par l'employeur

Indemnité :

- salarié régulier : 1 fois le salaire annuel
- retraité : 20 % du maximum des gains admissibles

2. Congés de maladie*

Le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté a droit à 0,5 jour de congé de maladie/mois jusqu'à un maximum de 5 jours/année payés à 80 % de son salaire normal. De plus, il a droit à 70 % de son salaire normal pour une période n'excédant pas 15 semaines; toutefois il doit utiliser au préalable tous ses crédits de maladie. Ceux-ci diminuent d'autant la période de 15 semaines.

Le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté reçoit, en cas de maladie ou d'accident permettant d'espérer une récupération de sa fonction, (100 %) 80 % de son salaire jusqu'à la première des deux dates suivantes: soit la date de sa réadmission au travail, soit la date du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 26 semaines d'invalidité, alors qu'il devient admissible à une prestation en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée de la Ville de Québec. Le salarié reçoit pour les 20 premiers jours d'absence une indemnité équivalant à 80 % de son salaire, puis de 100 % pour les jours suivants, jusqu'à la fin des 26 semaines prévues au régime d'invalidité de courte durée.

Dans le cas d'une maladie ou d'un accident ne permettant pas d'espérer une récupération de sa fonction ou un remplacement à une autre fonction, le salarié reçoit son plein salaire jusqu'à la première des deux dates suivantes: soit celle du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 26 semaines d'invalidité, soit celle du 1^{er} mai suivant son 59^e anniversaire de naissance ou coïncidant avec cet anniversaire.

Le salarié permanent a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à 2 jours de salaire s'il s'absente pour maladie 2 jours ou moins dans l'année ou 1 journée s'il s'absente pour maladie plus de 2 jours, jusqu'à un maximum de 5 jours.

* La présente section entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

3. Assurance maladie

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 % – salarié permanent, jusqu'au 28 février 2013, ensuite, la prime est entièrement payée par le salarié

Payée dans une proportion respective de 30 % par l'employeur et 70 % par le salarié – constable retraité, jusqu'au 28 février 2013, ensuite, la prime est entièrement payée par le constable retraité

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; remboursement à (100 %) 80 % des médicaments sur ordonnance, pour les premiers 3 700 \$ et 100 % de l'excédent; 80 % des frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 20 \$/traitement, maximum 400 \$/année, de podiatre, d'ostéopathe, de naturopathe et d'acupuncteur jusqu'à un maximum de 20 \$/traitement; 80 % des frais de physiothérapeute, d'orthophoniste, d'audiologue et d'ergothérapeute; 50 % des frais de psychiatre, de psychanalyste et de psychologue, jusqu'à un maximum de 500 \$/année/spécialiste

4. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : entièrement payée par l'employeur

Prestation : 80 % du salaire pour les 20 premiers jours **N**, puis 100 % du salaire jusqu'à un maximum de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, maladie, accident ou hospitalisation

LONGUE DURÉE

Prime : entièrement payée par l'employeur

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après 26 semaines, soit les prestations de courte durée

5. Régime de retraite

Le régime à prestations déterminées existant est maintenu en vigueur.

11

**Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est et
Le Syndicat des salarié(e)s de la Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 140
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 130 ; hommes : 10
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services

- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2011
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2015
- **Date de signature:** 23 décembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** maximum de 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé à domicile et préposé à la résidence, 128 salariés

	1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012
	/heure	/heure
Min.	10,21 \$	10,41 \$
Max.	11,73 \$	11,96 \$

2. Préposé aux travaux lourds

	1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012
	/heure	/heure
Min.	11,08 \$	11,30 \$
Max.	12,73 \$	12,98 \$

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

Augmentation générale

	1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} juillet 2012
	2 %	2 %

- **Primes**

Nuit: (0,50 \$) 0,70 \$/heure — salarié qui travaille entre 0 h et 6 h

	1 ^{er} juillet 2012	1 ^{er} juillet 2013	1 ^{er} juillet 2014
	0,72 \$/heure	0,74 \$/heure	0,75 \$/heure

Fin de semaine: (0,50 \$) 0,70 \$/heure — samedi ou dimanche

Soins d'hygiène: (1 \$) 1,15 \$/heure — salarié qui dispense des services de soins d'hygiène

N. B. — Cette prime est portée à (1,50 \$) 1,75 \$/heure pour le salarié affecté aux soins d'hygiène et aux actes délégués dans une résidence servie par l'employeur et qualifiée de ressource intermédiaire. Cette prime est majorée à 1,80 \$/heure au 1^{er} juillet 2014.

Déplacement lors de session de formation exigée par l'employeur: 3 \$

Formation: (1 \$) 2 \$/heure travaillée — salarié accrédité qui agit à titre de formateur

Intégration: 1 \$/heure travaillée — salarié qui doit en accompagner un autre sur les lieux de travail afin de lui communiquer des informations relatives à une affectation donnée, et ce, à la demande de l'employeur

- **Allocations**

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

Uniforme: 1 uniforme/année, maximum de 25 \$/uniforme

Outils: 1 \$/heure d'utilisation — salarié qui doit utiliser ses outils dans l'accomplissement de son travail, à la demande de l'employeur

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés mobiles**

Le salarié permanent a droit à un crédit d'heures de congé mobile qui est établi en multipliant par 7 le nombre d'heures travaillées au cours des 12 derniers mois précédents et en divisant le produit par 1 404. Le total de cette équation ne peut toutefois jamais excéder 7 heures.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 % ou taux normal
5 ans	15 jours	6 % ou taux normal
9 ans	20 jours	8 % ou taux normal
17 ans N	25 jours	10 % ou taux normal

- **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.

- 5. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

- 1. Congé de maladie**

Le 1^{er} avril de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit d'une heure pour absence en raison de maladie.

Au 31 mars de chaque année, l'heure de congé de maladie non utilisée par le salarié n'est pas cumulable d'une année à l'autre et n'est pas monnayable.

12

Château M.T. inc. — Fairmont Tremblant (Mont-Tremblant) et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 180
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50 %; hommes: 50 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services

- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 21 décembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

Services techniques

10 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Agent de service « windigo », « bar lounge », « service aux chambres », « banquets » et « bar piscine »

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} juillet 2012	1 ^{er} janv. 2013
Début	/heure 8,35 \$ (8,35 \$)	/heure 8,55 \$	/heure 8,55 \$	/heure 8,55 \$
Après 2 ans	10,80 \$ (10,75 \$)	10,80 \$	10,91 \$	10,96 \$

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

/heure	/heure	/heure	/heure
8,55 \$	8,55 \$	8,62 \$	8,71 \$
11,07 \$	11,13 \$	11,24 \$	11,35 \$

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

/heure	/heure	/heure
8,80 \$	8,89 \$	8,98 \$
11,46 \$	11,57 \$	11,69 \$

2. Agent de service « gouvernante », 90 salariés

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} juillet 2012	1 ^{er} janv. 2013
Début	/heure 11,48 \$ (11,37 \$)	/heure 11,59 \$	/heure 11,71 \$
Après 2 ans	16,55 \$ (16,39 \$)	16,72 \$	16,89 \$

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

/heure	/heure	/heure	/heure
11,83 \$	11,95 \$	12,07 \$	12,25 \$
17,06 \$	17,23 \$	17,40 \$	17,66 \$

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

/heure	/heure	/heure
12,43 \$	12,62 \$	12,81 \$
17,92 \$	18,19 \$	18,46 \$

3. Chef de partie/production alimentaire

	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} juillet 2012	1 ^{er} janv. 2013
Début	/heure 16,63 \$ (16,47 \$)	/heure 16,80 \$	/heure 16,97 \$
Après 2 ans	21,88 \$ (21,66 \$)	22,10 \$	22,32 \$

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

/heure	/heure	/heure	/heure
17,14 \$	17,31 \$	17,48 \$	17,74 \$
22,54 \$	22,77 \$	23,00 \$	23,35 \$

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

/heure	/heure	/heure
18,01 \$	18,28 \$	18,55 \$
23,70 \$	24,06 \$	24,42 \$

Augmentation générale

AGENT DE SERVICE « WINDIGO », « BAR LOUNGE », « SERVICE AUX CHAMBRES », « BANQUETS » et « BAR PISCINE »

1^{er} janv. 2012 1^{er} juillet 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} juillet 2013

1 % 1 % 0,5 % 1 %

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

0,5 % 1 % 1 % 1 %

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

1 % 1 %

N. B. — Pour ces catégories d'emploi, l'augmentation générale s'applique uniquement au maximum de l'échelle salariale.

AUTRES SALARIÉS

1^{er} janv. 2012 1^{er} juillet 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} juillet 2013

1 % 1 % 1 % 1 %

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

1 % 1 % 1,5 % 1,5 %

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

1,5 % 1,5 %

• Primes

Nuit: (0,35 \$) 0,45 \$/heure travaillée — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 23 h et 7 h

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

Pourboires: 15 % minimum de la facture — salarié des banquets

N. B. — À la suite d'une commande du menu service aux chambres, des frais de service de 15 % sont ajoutés à la facture du client.

Plonge: 0,75 \$/heure pendant 4 heures — plongeur qui transporte le matériel et la nourriture vers le Chapiteau lorsqu'une fonction se déroule sous le Chapiteau

Frais de débouchonnage:

(5 \$) 5,50 \$/bouteille de vin

7 \$/bouteille de mousseux

(7 \$) 8 \$/bouteille de champagne

(0,40) 0,50 \$/bouteille de bière

12 \$/bouteille de 750 ml de liqueur forte et digestif

16 \$/bouteille de 1,14 litre de liqueur forte et digestif

0,50 \$/bouteille de boisson gazeuse

Lit pliant: (2 \$) 2,20 \$/lit/jour — lorsqu'il y a un lit pliant dans une chambre et que la ASC-Gouvernante doit faire ce lit pliant

• Allocations

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

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

Souliers de sécurité: maximum de (75 \$) 80 \$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

N. B. — Le port des souliers de sécurité est obligatoire et les souliers ne doivent être portés qu'à des fins du travail.

Aiguillage de couteaux: 50 \$/année — pour les couteaux du salarié permanent de la cuisine qui a terminé 1 an de service continu

- **Jours fériés payés**

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

- **Congés annuels payés**

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

N. B. — À compter du 1^{er} janvier 2013, le salarié qui, à la fin de l'année de référence, a complété 15 ans de service continu chez l'employeur a droit à 25 jours de vacances rémunérés à raison de 10 % du salaire gagné pendant la période de référence.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de naissance**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée dans une proportion de 55 % par l'employeur et 45 % par le salarié qui a moins de 3 ans de service continu, payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et 30 % par le salarié qui a entre 3 et 5 ans de service continu et payée dans une proportion de 90 % par l'employeur et 10 % par le salarié qui a 5 ans de service continu

- 1. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a complété 1 an de service continu au 31 décembre précédent a droit à 1 jour/70 jours de travail complétés, jusqu'à un maximum de 3 jours de congé de maladie/année. À compter du 1^{er} janvier 2014, il a droit à 1 jour/60 jours de travail complétés, jusqu'à un maximum de 3 jours.

Le salarié peut, avec la dernière période de paie de l'année courante, se faire rembourser jusqu'à concurrence de 2 journées de maladie non prises.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie 1 \$ pour chaque dollar versé par le salarié jusqu'à un maximum, pour l'employeur, de 250 \$/année.

13

**Amérispa inc. (Varenes)
et
Le Syndicat des employés d'Amérispa inc.**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (125) 162
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 80 %; hommes: 20 %
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** services

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

- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2015

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

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

- **Salaires**

- 1. Esthéticienne

	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	11,74 \$ (11,38 \$)	12,02 \$	12,31 \$
Max.	14,83 \$ (14,37 \$)	15,19 \$	15,55 \$

- 2. Massothérapie

	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	15,13 \$ (14,66 \$)	15,50 \$	15,87 \$
Max.	18,10 \$ (17,54 \$)	18,53 \$	18,98 \$

- 3. Orthothérapie et esthétique

	1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	18,35 \$ (17,78 \$)	18,79 \$	19,24 \$
Max.	21,47 \$ (20,80 \$)	21,99 \$	22,51 \$

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

- Augmentation générale**

1 ^{er} mai 2012	1 ^{er} mai 2013	1 ^{er} mai 2014
3,2 %	2,4 %	2,4 %

- **Primes**

- Éloignement:**

1,15 \$/heure — salarié du Fairmont Le Manoir Richelieu
2,65 \$/heure — salarié du Fairmont Tremblant et du Westin Tremblant

Chef d'équipe: 1,25 \$/heure

Chef d'équipe qui a plus d'un centre sous sa responsabilité [N]: 1,88 \$/heure

Massage spécial [N]: 2 \$/heure/soins effectués — salarié qui effectue un massage « Deep Tissue », un massage sportif, un massage sous la pluie ou un massage aux pierres de Basalt de 100 minutes

- **Allocations**

Uniformes de travail: fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié qui a terminé sa période d'essai

Uniformes de travail pour le massage sous la pluie: maximum de (45 \$) 60 \$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai, qui a reçu une formation pour faire des massages sous la pluie et qui est disponible sur demande

Souliers: maximum de 65 \$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

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

1. Congés de maladie

Le salarié à temps plein depuis plus de 6 mois qui a terminé sa période d'essai et qui a travaillé (1 000) 800 heures au cours de l'année de référence précédente a droit à 4 jours de congé de maladie/année.

Le salarié qui ne répond pas aux critères fixés plus haut a droit à 1 jour de congé de maladie/année.

Les jours non utilisés sont payés au salarié à la période de paie qui se situe 15 jours avant le 25 décembre de l'année en cours.

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, Richard Brousseau et Isabelle Simard, sous la supervision de Gabrielle Larente.