

# 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 (2012-08-28).*

**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
<b>ALIMENTS</b>			
Les Fruits de mer de l'est du Québec (Matane)	Le Syndicat des employés des Fruits de mer de Matane – CSN	1	4
La Corporation d'aliments Ronzoni du Canada (Montréal)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie FAT-COI, CTC, section locale 227 – FTQ	2	5
<b>PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER</b>			
Domtar, usine de Windsor	Le Syndicat des travailleurs des pâtes et papier de Windsor – CSN	3	6
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
Le Groupe Pages Jaunes Cie (Verdun)	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 – FTQ	4	7
<b>PREMIERE TRANSFORMATION DES MÉTAUX</b>			
Xstrata Canada Corporation, Fonderie Horne (Rouyn-Noranda)	Le Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda – CSN	5	8
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b>			
Le Groupe Lavergne inc. (Anjou)	L'Union des travailleurs et travailleuses industriels et de service (UTIS)	6	10

<b>Employeurs</b>	<b>Syndicats</b>	<b>N°</b>	<b>Page</b>
<b>TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>			
La Société de transport de Sherbrooke	Le Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de la Société de transport de Sherbrooke, section locale 3434, SCFP – FTQ	<b>7</b>	11
<b>AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL</b>			
Canac-Marquis Grenier limitée, établissement boulevard Hamel (Ancienne-Lorrette)	L'Association des employés de Canac-Marquis Grenier, Ancienne-Lorrette	<b>8</b>	12
Réno-Dépôt (Laval)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Réno-Dépôt de Laval – CSN	<b>9</b>	14
<b>INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES</b>			
La Caisse Desjardins de Rivière-du-Loup	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC – FTQ	<b>10</b>	15
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
La Corporation du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières	L'Alliance des enseignants du Séminaire de Trois-Rivières – CSQ	<b>11</b>	16
<b>SERVICE DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX</b>			
L'Institut national de santé publique du Québec (Québec)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4671 – FTQ	<b>12</b>	17
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>			
Canfitec inc. (Montréal)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9400	<b>13</b>	20
Les Hôtels Harilela ltée, Quality Dorval (Saint-Laurent)	L'Union des travailleurs et travailleuses industriels et de service – FTQ	<b>14</b>	21
<b>AUTRES SERVICES</b>			
La Société des loteries du Québec (Montréal)	Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec – SPGQ	<b>15</b>	22
NOTES TECHNIQUES .....			24

**Les Fruits de mer de l'est du Québec (1998) Itée (Matane)  
et  
Le Syndicat des employés des Fruits de mer de Matane — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur**: industries manufacturières — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (120) 96
- **Répartition des salariés selon le sexe**: femmes: 49; hommes: 47
- **Statut de la convention**: renouvellement
- **Catégorie de personnel**: production
- **Échéance de la convention précédente**: 1<sup>er</sup> septembre 2011
- **Échéance de la présente convention**: 1<sup>er</sup> décembre 2014
- **Date de signature**: 4 avril 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**: horaire continu 7/7 — saisonnier

- **Salaires**

1. Classeur et entrepôt-rail

**1<sup>er</sup> avril 2012 1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014**

/heure	/heure	/heure
12,81 \$ (12,56 \$)	13,13 \$	13,49 \$

2. Table d'inspection — code 14, 51 salariés

**1<sup>er</sup> avril 2012 1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014**

/heure	/heure	/heure
12,97 \$ (12,72 \$)	13,30 \$	13,66 \$

3. Chef mécanicien

**1<sup>er</sup> avril 2012 1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014**

/heure	/heure	/heure
23,92 \$ (23,45 \$)	24,52 \$	25,19 \$

N. B. — Le nouveau salarié en période d'essai reçoit 1 \$ de moins que le taux du département, après quoi il reçoit le plein taux.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> avril 2012 1<sup>er</sup> avril 2013 1<sup>er</sup> avril 2014**

2 % 2,5 % 2,75 %

- **Primes**

**Nuit**: 1 \$/heure — entre 0 h 1 et 6 h

**Soir**: 0,25 \$/heure — entre 16 h et 0 h

**Entrepôt et salle de maturation**: 0,25 \$/heure

**Coordonnateur**: 0,90 \$/heure

- **Allocations**

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

**Outils**: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés mobiles**

2 heures pour chaque 35 heures travaillées jusqu'à un maximum de 3 jours/année

Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées à cette date ou sur la première paye de la saison, selon le choix du salarié.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité de 26 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

La salariée qui désire se prévaloir d'un congé parental sans salaire à la suite de son congé de maternité bénéficie de ce congé pour une durée maximale de 1 an.

**2. Congé de naissance**

5 jours, dont 2 sont payés.

**3. Congé de paternité**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**1. Assurance vie**

Prime: payée entièrement par l'employeur

Indemnité

— salarié: 25 000 \$

— décès accidentel: double indemnité

**2. Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur contribue dans le REER de Fondation CSN jusqu'à concurrence de 250 \$/année/salarié, en autant que le salarié y contribue pour le même montant, au minimum.

**La Corporation d'aliments Ronzoni du Canada (Montréal)**  
**et**  
**Le Syndicat international des travailleurs et des travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie FAT-COI, CTC, section locale 227 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (180) 142
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 23; hommes: 119
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 26 avril 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem., 5 jours/sem.
- **Salaires**

1. Aide général, 25 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/heure 19,40 \$ (18,90 \$)	/heure 19,90 \$	/heure 20,40 \$

2. Électrotechnicien

1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/heure 26,49 \$ (25,99 \$)	/heure 26,99 \$	/heure 27,49 \$

Le salarié permanent, autre que celui de la maintenance des classifications 1 à 6 et du département de la qualité, embauché après la ratification de cette entente, sera payé comme suit:

Durée du service	Taux horaire
0-18 mois	75 % du taux normal
19-36 mois	80 % du taux normal
37-54 mois	85 % du taux normal
55-72 mois	90 % du taux normal
73-90 mois	95 % du taux normal
Plus de 91 mois	Taux normal

Le salarié permanent du département de la maintenance des classifications 1 à 6 et du département de la qualité, embauché après la ratification de cette entente, sera payé comme suit:

Durée du service	Taux horaire
0-18 mois	1,00 \$ de moins que le taux normal
19-36 mois	0,80 \$ de moins que le taux normal
37-54 mois	0,60 \$ de moins que le taux normal
55-72 mois	0,40 \$ de moins que le taux normal
73-90 mois	0,20 \$ de moins que le taux normal
Plus de 91 mois	Taux normal

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
/heure 0,50 \$	/heure 0,50 \$	/heure 0,50 \$

### • Primes

**Soir:** 0,60 \$/heure

**Nuit:** 0,70 \$/heure

**Chef d'équipe:** 1 \$/heure

### • Allocations

**Souliers de sécurité:** maximum de 130 \$/année - salarié qui a terminé sa période de probation

**Uniforme:** (3) fourni et entretenu par l'employeur en nombre suffisant

**Outils personnels:** 200 \$/année - mécanicien, électricien et électrotechnicien pour remplacer les outils volés, endommagés, usés ou autre.

### Indemnité de séparation

Années de service	Indemnité
Moins de 10 ans	7 semaines
10 ans	13 semaines
15 ans	19 semaines
20 ans	25 semaines
25 ans	31 semaines

### • Jours fériés payés

12 jours/année

### • Congés annuels payés

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

N. B. – Le salarié qui a travaillé moins de 40 semaines dans l'année précédente n'a droit qu'au pourcentage à titre d'indemnité.

### • Droits parentaux

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

### • Avantages sociaux

#### 1. Assurance vie

Prime: selon le taux établi par l'assureur

Indemnité

- salarié: 1 fois ses gains annuels

- retraité: le moindre de 5 000 \$ ou 10 % des derniers gains moyens du retraité tel que prévu au régime

#### 2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime: selon le taux établi par l'assureur – l'employeur s'efforcera d'aviser le syndicat avant la mise en application des nouveaux taux

#### 3. Assurance maladie

Prime: le salarié paie 2 \$/mois, 4 \$/mois ou 6 \$/mois selon le nombre de personnes à charge

Frais assurés: remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée

#### 4. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement des frais admissibles selon le pourcentage prévu pour les différentes catégories de soins

N. B. – Le remboursement des frais se fait selon le guide des tarifs dentaires de l'Ordre des dentistes du Québec en vigueur l'année précédant la date à laquelle les soins sont reçus.

#### 5. Soins oculaires

Frais assurés: 210 \$/2 ans

#### 6. Régime de retraite

Le salarié peut choisir avant le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année de déposer la cotisation dans le régime existant ou au Fonds de solidarité ou de recevoir celle-ci au comptant moins les déductions usuelles sur chaque paie pendant l'année.

Somme de l'âge et des années de service continu	Cotisation de l'employeur
Moins de 50 points	3 % des heures régulières
50 points	4 % des heures régulières
70 points	6 % des heures régulières
90 points	8 % des heures régulières

### 3

#### Domtar, usine de Windsor et Le Syndicat des travailleurs des pâtes et papier de Windsor — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industrie manufacturière — papier et produits en papier
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (723) 730
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 65; hommes: 665
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production et bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2014
- **Date de signature:** 1<sup>er</sup> mars 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**

USINE

8 heures/jour, 37,5 heures/sem. ou 7,5 heures/jour, 37,33 heures/sem.

BUREAU

7 heures/jour, 5 jours/sem.

#### • Salaires

USINE

1. Manœuvre, manœuvre environnement et autres fonctions

1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
/heure 26,92 \$ (26,28 \$)	/heure 27,46 \$	/heure 28,13 \$	/heure 28,69 \$

2. Préposé à l'expédition, 18 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
/heure 30,35 \$ (29,71 \$)	/heure 30,96 \$	/heure 31,63 \$	/heure 32,26 \$

3. Conducteur de machines 7 et 8

1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
/heure 43,15 \$ (42,51 \$)	/heure 44,01 \$	/heure 44,68 \$	/heure 45,57 \$

BUREAU

1. Grade 1, remplaçant général et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
Min.	/heure 25,60 \$	/heure 26,11 \$ (24,96 \$)	/heure 26,78 \$	/heure 27,32 \$
Max.	26,11 \$	26,63 \$ (25,47 \$)	27,30 \$	27,85 \$

2. Grade 10, commis aux équipements, commis à la paie et autres fonctions, 7 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
Min.	/heure 31,22 \$ (28,46 \$)	/heure 31,84 \$	/heure 32,51 \$	/heure 33,16 \$
Max.	34,62 \$ (30,99 \$)	35,31 \$	35,98 \$	36,70 \$

3. Grade 11, Planificateur, technicien d'ingénierie et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
Min.	/heure 32,16 \$ (31,52 \$)	/heure 32,80 \$	/heure 33,47 \$	/heure 34,14 \$
Max.	35,78 \$ (35,14 \$)	36,50 \$	37,17 \$	37,97 \$

N. B. – Le salarié embauché après la ratification de l'entente est assujéti à la structure salariale progressive. De la date d'entrée à 52 semaines, le nouveau salarié reçoit 80 % du taux régulier, de 53 à 104 semaines, 90 % et à partir de la 105<sup>e</sup> semaine, le plein taux.

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mai 2010	1 <sup>er</sup> mai 2011	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
0,64 \$	2 %	0,67 \$	2 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les sommes dues du 1<sup>er</sup> mai 2010 au 1<sup>er</sup> mars 2012.

#### • Primes

USINE

**Équipe de relève soir:** 0,55 \$/heure – 15 h 30 à 23 h 30

**Équipe de relève nuit:** 0,80 \$/heure – 23 h 30 à 7 h 30

**Multimétier:** 0,80 \$/heure – salarié qui effectue du travail dans un autre groupe que celui auquel il appartient

BUREAU

**Soir:** 0,55 \$/heure – 16 h à 0 h

**Nuit:** 0,80 \$/heure – 0 h à 8 h

**Dimanche:** 0,35 \$/heure

## • Allocations

USINE

**Repas:** 1,60 \$/heure – salarié qui travaille en dehors des heures normales de travail ou en plus de la semaine normale de travail

**Chaussures de sécurité:** payées par l'employeur selon les modalités prévues

**Vêtements extérieurs:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues - salarié de la cour à bois et de l'équipe extérieure

**Lunettes de sécurité de prescription:** 1 examen de la vue/2 ans selon les modalités prévues

**Outils:** fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

## • Jours fériés payés

USINE

5 jours/année — salarié qui a complété 120 jours de service continu

BUREAU

9 jours/année

## • Congés mobiles

USINE

5 jours/année

Le salarié reçoit également un paiement équivalent à 3 journées, sous forme de paie supplémentaire en 2 montants de 12 heures payées à Noël et au jour de l'An.

BUREAU

4 jours/année – salarié qui a complété 120 jours de service continu

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,8 %
4 ans	3 sem.	7,2 %
9 ans	4 sem.	9,6 %
17 ans	5 sem.	12,0 %
23 ans	6 sem.	14,4 %
30 ans	7 sem.	16,8 %

## Paie supplémentaire

Le salarié reçoit 4 heures supplémentaires payées au taux normal pour chaque semaine de vacances prise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 avril.

## Congés supplémentaires

Après 25 ans de service continu, le salarié a droit aux vacances supplémentaires suivantes durant l'année civile dans laquelle il atteint:

Âge	Durée
60 ans	1 sem.
61 ans	2 sem.
62 ans	3 sem.
63 ans	4 sem.
64 ans	5 sem.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré. Toutefois, un certificat médical est requis pour attester sa capacité à travailler à partir de 6 semaines avant la date prévue de la naissance.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé d'une durée maximale de 6 mois.

### 2. Congé parental

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 104 semaines, et celui-ci doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant ou après que l'enfant lui ait été confié.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

Cotisation: l'employeur contribue pour le plan d'assurance vie, maladie, accident et indemnité hebdomadaire un montant calculé sur la base du nombre d'employés admissibles comme suit:

1 <sup>er</sup> mars 2012	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013
/mois/salarié 175 \$	/mois/salarié 178 \$	/mois/salarié 182 \$

### 1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

## 4

### Le Groupe Pages Jaunes Cie (Verdun) et

### Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (250) 267
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 52; hommes: 215
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2014
- **Date de signature:** 27 avril 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, moyenne de 36 heures/sem.

## • Salaires

1. Échelle salariale 1, Préposé au multimédia, service à la clientèle, 43 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2012	
	/heure
Éch. 1	13,39 \$ (13,39 \$)
Éch. 5	20,79 \$ (20,79 \$)

2. Échelle salariale 7

1 <sup>er</sup> janv. 2012	
	/heure
Éch. 1	20,79 \$ (20,79 \$)
Éch. 5	32,28 \$ (32,28 \$)

## Boni de performance

Le salarié reçoit un boni de performance, à titre d'augmentation annuelle, calculé de la façon suivante :

Performance employeur	Performance salarié	Proportion du boni du salarié	Boni total
1 %	2,50 à 3,00	2 %	3 %
1 %	2,25 à 2,49	1,50 %	2,50 %
1 %	2,00 à 2,24	1 %	2 %
1 %	1,70 à 1,99	0,50 %	1,50 %
1 %	1,00 à 1,69	0 %	1 %

N. B. — Pour la 1<sup>re</sup> année, tous les salariés bénéficieront d'un versement minimum de 2 %. L'employeur ajustera ensuite la courbe normale des résultats.

## • Primes

**Soir :** 0,75 \$/heure

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

**Supervision et démonstration :** 8 % du taux de salaire

**Changement de quart de travail :** 50 % du taux de salaire pour les heures effectuées en dehors du quart de travail initialement prévu à son horaire pour la journée — salarié qui n'est pas avisé 7 jours à l'avance du changement de son quart de travail

**Samedis consécutifs :** 50 % du taux de salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants — salarié dont l'horaire normal prévoit 5 jours/sem. ou 9 jours répartis sur 2 semaines, et qui, à la demande de l'employeur, travaille au moins 4 heures 2 samedis consécutifs et plus

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

**Veille du jour de l'An :** taux du salaire majoré de 100 % pour les heures effectuées entre 16 h 30 et minuit — salarié qui travaille sur le quart de soir et qui doit travailler la veille du jour de l'An

## • Allocation

Formation : 1 journée payée/année – salarié permanent à temps plein, dans le cadre de la journée carrière

Déménagement : 1 journée payée/5 ans

## • Jours fériés payés

11 jours/année

## • Congé mobile [N] :

1 jour/année, ni cumulatif, ni monnayable

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée
1 an	3 sem.
10 ans	4 sem.
18 ans	5 sem.
25 ans	6 sem.

N. B. — Le salarié qui a 6 ans ou moins d'ancienneté a droit à un montant équivalant à 4 % calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile. Le salarié qui a 6 ans et plus d'ancienneté a droit à 6 %.

## • Droits parentaux

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

### 1. Congé de maternité

La salariée permanente admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale — RQAP a droit à une prestation supplémentaire de maternité représentant 15 % de son salaire régulier. L'addition de ces 2 prestations ne peut excéder 85 % du salaire régulier.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance maladie, une assurance d'indemnité d'incapacité et une assurance protection des survivants.

### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a 6 mois d'ancienneté, mais moins de 2 ans, est payé pour la période d'absence qui excède 4 demi-quarts de travail consécutifs.

Le salarié qui a 2 ans d'ancienneté, mais moins de 4 ans, est payé pour la période d'absence qui excède 2 demi-quarts de travail consécutifs.

Le salarié qui a 4 ans et plus d'ancienneté est payé pour toute la période d'absence.

### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

5

**Xstrata Canada Corporation, Fonderie Horne  
et  
Le Syndicat des travailleurs de la mine Noranda –  
CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** première transformation des métaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (422) 389
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femme : 1 ; hommes : 388
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente:** 1<sup>er</sup> mars 2012
- **Échéance de la présente convention:** 1<sup>er</sup> mars 2015
- **Date de signature:** 29 mars 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8, 10 ou 12 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Niveau 1

2 mars 2012	1 <sup>er</sup> mars 2013	1 <sup>er</sup> mars 2014
/heure 25,98 \$ (25,08 \$)	/heure 26,78 \$	/heure 27,58 \$

2. Niveau 11, 21 salariés

2 mars 2012	1 <sup>er</sup> mars 2013	1 <sup>er</sup> mars 2014
/heure 28,68 \$ (27,78 \$)	/heure 29,48 \$	/heure 30,28 \$

3. Niveau 23

2 mars 2012	1 <sup>er</sup> mars 2013	1 <sup>er</sup> mars 2014
/heure 31,92 \$ (31,02 \$)	/heure 32,72 \$	/heure 33,52 \$

N. B. — Il existe des programmes de prime à la performance, et ce, selon les modalités prévues.

**Augmentation générale**

2 mars 2012	1 <sup>er</sup> mars 2013	1 <sup>er</sup> mars 2014
0,90 \$	0,80 \$	0,80 \$

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 2 au 29 mars 2012.

- **Indemnité de vie chère**

**Référence:** Statistique Canada, IPC 2002 = 100

Indice de base: province de Québec

- **Mode de calcul**

Un montant proportionnel, s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des prix à la consommation de Statistique Canada pour la province de Québec pour la période de janvier 2012-janvier 2013 excède 4 % sera ajouté au taux horaire de base pour un poste de classe 1, prendra effet et deviendra payable à la première période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'Indice des prix à la consommation pour la province de Québec pour le mois de janvier 2013.

Pour la période de janvier 2013 à janvier 2014, la même formule s'applique avec les ajustements requis.

- **Primes**

**Après-midi:** 0,70 \$/heure — quart débutant entre 12 h et 18 h

**Nuit:** 1 \$/heure — quart débutant entre 18 h et 5 h

**Samedi:** 1 \$/heure

**Dimanche ou lundi:** 0,5 \* le taux horaire de base par heure — entre 7 h ou 8 h

**Séparation:** 2 sem./année de service à la date de la mise à pied

- **Allocations**

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

**Bottes de sécurité:** fournies par l'employeur — sur présentation de la paire endommagée ou rendue inutilisable

- **Jours fériés payés**

11 jours/année plus la journée d'anniversaire du salarié

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,50 %
3 ans	3 sem.	6,75 %
9 ans	4 sem.	9,00 %
15 ans	5 sem.	11,00 %
18 ans	5 sem.	11,75 %
23 ans	6 sem.	13,50 %
30 ans	7 sem.	15,50 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

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

**1. Assurance vie**

Prime: payée entièrement par l'employeur

Indemnité: 55 000 \$ pour la couverture de base et 55 000 \$ supplémentaires en cas de mort accidentelle

À la retraite, la couverture est de 12 000 \$

**2. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

Prime: payée entièrement par l'employeur

Prestation: (640 \$) 650 \$ à partir du 2 mars 2012, 660 \$ à partir du 2 mars 2013 et 670 \$ le 2 mars 2014

Début: à partir de la 1<sup>re</sup> journée en cas d'accident ou d'hospitalisation et de la 4<sup>e</sup> journée en cas de maladie, pour une période maximale de 39 semaines

**LONGUE DURÉE**

Prime: payée entièrement par le salarié

Prestation: 66,6 % du salaire, sans excéder un maximum de (2 000 \$)

2 200 \$/mois

Début: après la 39<sup>e</sup> semaine et pour une période maximale de 2 ans

**3. Assurance maladie**

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

Frais assurés: après une franchise de 10 \$/année/protection individuelle ou familiale, remboursement à 90 % des médicaments; coût d'une chambre semi-privée; frais de physiothérapeute; frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 500 \$/année; frais de psychologue jusqu'à un maximum de 600 \$/année, d'ostéopathe, de naturopathe, de pédicure, de masseur, de podiatre et d'acuponcteur jusqu'à un maximum de 500 \$/année; service d'ambulance en cas d'urgence; fournitures, prothèses et appareils médicaux; frais hospitaliers d'établissement privé autorisé et frais médicaux contractés à l'extérieur de la province, selon les modalités du régime; séjour dans un centre accrédité ou spécialisé dans le traitement de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, sur recommandation d'un médecin autorisé, jusqu'à un maximum de 3 750 \$; les appareils acoustiques ou leur ajustement jusqu'à un maximum de 300 \$/7 ans

#### 4. Soins dentaires

Prime: payée entièrement par l'employeur

Frais assurés: 2 200 \$/année pour le salarié et ses personnes à charge

Les frais admissibles engagés pour le traitement des malocclusions et les traitements orthodontiques correspondants sont couverts jusqu'à un maximum de 50 %/personne assurée, jusqu'à concurrence de 2 200 \$.

#### 5. Soins oculaires

Remboursement d'un examen de la vue par un ophtalmologiste ou un optométriste aux 24 mois

Remboursement de la chirurgie laser jusqu'à 450 \$/œil/période de 24 mois; des lunettes et réparation de ces dernières qui sont nécessaires à la correction de la vue, sur prescription, et des verres de contact jusqu'à un maximum de 275 \$/personne/24 mois

#### 6. Régime de retraite

Le régime enregistré d'épargne retraite est maintenu en vigueur.

6

**Le Groupe Lavergne inc.(Anjou)  
et  
L'Union des travailleurs et travailleuses industriels  
et de service (UTIS)**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 120
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 96; hommes: 24
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 août 2016
- **Date de signature:** 19 mars 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Aide général

	1 <sup>er</sup> sept. 2011	1 <sup>er</sup> sept. 2012	1 <sup>er</sup> sept. 2013	1 <sup>er</sup> sept. 2014
/heure				
Min.	10,96 \$	11,20 \$	11,44 \$	11,73 \$
Max.	11,91 \$	12,17 \$	12,44 \$	12,75 \$

##### 1<sup>er</sup> sept. 2015

/heure  
12,05 \$  
13,09 \$

##### 2. Opérateur extrusion, 36 salariés

	1 <sup>er</sup> sept. 2011	1 <sup>er</sup> sept. 2012	1 <sup>er</sup> sept. 2013	1 <sup>er</sup> sept. 2014
/heure				
Min.	15,03 \$	15,36 \$	15,70 \$	16,09 \$
Max.	18,06 \$	18,46 \$	18,86 \$	19,33 \$

##### 1<sup>er</sup> sept. 2015

/heure  
16,53 \$  
19,86 \$

##### 3. Électromécanicien

	1 <sup>er</sup> sept. 2011	1 <sup>er</sup> sept. 2012	1 <sup>er</sup> sept. 2013	1 <sup>er</sup> sept. 2014
/heure				
Min.	19,49 \$	19,92 \$	20,36 \$	20,87 \$
Max.	23,86 \$	24,39 \$	24,93 \$	25,55 \$

##### 1<sup>er</sup> sept. 2015

/heure  
21,43 \$  
26,24 \$

##### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> sept. 2011	1 <sup>er</sup> sept. 2012	1 <sup>er</sup> sept. 2013	1 <sup>er</sup> sept. 2014
2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,5 %

##### 1<sup>er</sup> sept. 2015

2,7 %

##### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des autres avantages de la convention. Le paiement sera effectué au plus tard le 3 avril 2012.

#### • Primes

**Nuit:** 8 heures de 23 h à 7 h 30  
12 heures de 19 h à 7 h

Année	Prime
	/heure
2011	0,75 \$
2012	0,80 \$
2013	0,80 \$
2014	0,85 \$
2015	0,85 \$

**Soir:** 8 heures de 14 h 30 à 23 h

Année	Prime
	/heure
2011	0,45 \$
2012	0,50 \$
2013	0,50 \$
2014	0,55 \$
2015	0,55 \$

**Chef d'équipe:** 2 \$/heure incluant la formation

**Formation:** 1 \$/heure

- **Allocations**

**Bottes de sécurité:** 175 \$/année - salarié régulier

**Uniformes:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues - salarié ayant complété sa période d'essai

**Équipement de sécurité:** fourni par l'employeur

**Lunettes de sécurité de prescription:** 145 \$/année sur réception de pièces justificatives et selon les modalités prévues

**Outils:** fournis par l'employeur – outils spécialisés requis remplacés ou réparés par l'employeur – outils brisés

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de naissance**

5 jours payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

**2. Congé d'adoption**

5 jours payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié ayant complété 3 mois de service continu.

**1. Congés de maladie**

Au 1er décembre, le salarié qui a terminé 1 an de service a droit à des congés de maladie dont le nombre varie en fonction de son ancienneté selon le tableau suivant:

Années de service	Nombre de jours/année
1 an	1 jour
4 ans	2 jours
5 ans	3 jours

Les jours non utilisés au cours de l'année sont payés au salarié vers la deuxième semaine de décembre de l'année en cours.

**2. Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur verse au Fonds de solidarité FTQ pour et au nom de chaque salarié participant au Fonds un montant équivalent à celui payé par le salarié jusqu'à un maximum de:

Année	Maximum
	/année
2011	550 \$
2012	550 \$
2013	600 \$
2014	600 \$
2015	650 \$

**La Société de transport de Sherbrooke et Le Syndicat des chauffeurs et chauffeurs de la Société de transport de Sherbrooke, section locale 3434, SCLP – FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (118) 126
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 7; hommes: 119
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** chauffeurs
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2011
- **Échéance de la présente convention:** 28 février 2018
- **Date de signature:** 10 mai 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 37,5 heures/sem., 5 jours/sem.
- **Salaires**

1. Chauffeur, 126 salariés

**27 févr. 2012 4 mars 2013 3 mars 2014**

/heure	/heure	/heure
24,46 \$	25,07 \$	25,57 \$
(23,75 \$)		

**2 mars 2015 29 févr. 2016 28 févr. 2017**

/heure	/heure	/heure
26,08 \$	26,73 \$	27,40 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 80 % du salaire de base, 86 % après 1 951 heures travaillées, 92 % après 3 901 heures travaillées et le plein taux après 5 851 heures travaillées.

**Augmentation générale**

**27 févr. 2012 4 mars 2013 3 mars 2014**

3 %	2,5 %	2 %
-----	-------	-----

**2 mars 2015 29 févr. 2016 28 févr. 2017**

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

- **Rétroactivité**

Le salarié en emploi le 10 mai 2012 ainsi que celui qui a pris sa retraite depuis le 29 mars 2011 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 28 février 2011 et le 27 février 2012. Le montant est versé au plus tard le 10 juillet 2012.

- **Indemnité de vie chère**

**Référence:** Statistique Canada, IPC Montréal, 2011 = 100

**Indice de base:** 2012 — février 2011

2013 — février 2012

2014 — février 2013

2015 — février 2014

2016 — février 2015

**Mode de calcul**

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2012 par rapport à celui de février 2011 dépasse 2,5 %, le taux horaire en résultant remplace, le cas échéant, et jusqu'à concurrence d'un maximum de 3 %, celui prévu pour 2017.

## Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent est intégré, s'il y a lieu, dans les 15 jours qui suivent la publication de l'IPC concerné. Toute rétroactivité due à ce titre est versée, par dépôt direct autre que celui de la paie normale, dans les 30 jours qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de février 2017.

### • Primes

**Amplitude:** le salarié régulier qui doit faire une assignation régulière journalière excédant dix heures trente minutes reçoit, en plus de son salaire, une prime journalière calculée selon le tableau suivant:

Nombre d'heures travaillées	27 févr. 2012	4 mars 2013	3 mars 2014
Plus de 10,5 heures	8,07 \$	9,03 \$	10,23 \$
Plus de 11 heures	14,19 \$	16,04 \$	17,90 \$
Plus de 11,5 heures	19,32 \$	21,31 \$	24,29 \$

**Prime d'attente:** le salarié qui doit faire une assignation régulière journalière comportant un temps d'attente de plus de 2 heures reçoit une prime forfaitaire journalière égale à 30 % de son taux horaire.

### • Allocations

**Uniformes:** fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis

### • Jours fériés payés

12 jours/année

### • Congés mobiles

5 jours/année

Les jours non utilisés à la fin de chaque année sont monnayés au taux horaire normal en vigueur à cette date.

### • Congés annuels payés

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de paternité

5 jours payés.

#### 2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée ainsi qu'une assurance maladie est maintenu en vigueur.

Prime: entièrement payée par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire de courte durée qui est entièrement payée par le salarié

## 1. Congés de maladie

À la fin de chaque année, les jours non utilisés sont monnayés au taux horaire normal en vigueur à cette date.

## 2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

## 8

### Canac-Marquis Grenier limitée Établissement boulevard Hamel (Ancienne-Lorette) et L'Association des employés de Canac-Marquis Grenier, Ancienne-Lorette

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (150) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 20; hommes: 100
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 15 février 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

#### Salarié à temps partiel

36 heures ou moins/sem.

### • Salaires

#### 1. Préposé aux marchandises

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Min.	/heure 9,98 \$ (9,36 \$)	/heure 10,18 \$	/heure 10,38 \$
Max.	15,71 \$ (15,25 \$)	16,02 \$	16,34 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016

Min.	/heure 10,59 \$	/heure 10,91 \$
Max.	16,67 \$	17,17 \$

#### 2. Conseiller vendeur, 25 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Min.	/heure 10,04 \$ (9,66 \$)	/heure 10,24 \$	/heure 10,45 \$
Max.	18,73 \$ (18,18 \$)	19,10 \$	19,49 \$

#### 1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016

Min.	/heure 10,66 \$	/heure 10,98 \$
Max.	19,88 \$	20,47 \$

### 3. Chauffeur de camion girafe

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	11,36 \$ (11,03 \$)	11,59 \$	11,82 \$
Max.	21,86 \$ (21,22 \$)	22,29 \$	22,74 \$

	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
	/heure	/heure
Min.	12,06 \$	12,42 \$
Max.	23,19 \$	23,89 \$

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
3 %	2 %	2 %

1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
2 %	3 %

#### • Prime

**Classification supérieure:** montant équivalent à l'échelon supérieur à son salaire – salarié qui occupe un emploi de classification supérieure pour une durée de plus d'une heure

**Chef d'équipe:** 1 \$/heure

**Nuit:** (1 \$/heure pour les 30 premiers jours de travail et 3 \$/heure par la suite) 3 \$/heure — salarié dont l'horaire de travail débute après 21 h

**Soir:** (1 \$/heure) 1,25 \$/heure — salarié dont l'horaire de travail débute au plus tôt à 16 h et est habituellement de 8 heures/jour

**Camion girafe avec plate-forme:** 1,50 \$/heure — salarié désigné sur une base régulière à la conduite d'un camion girafe avec plate-forme

#### • Allocations

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

#### Souliers ou bottes de sécurité

(150 \$) 175 \$/année — préposé aux inventaires, préposé à la marchandise, préposé à la cour et à l'entrepôt, préparateur de commandes et chauffeur/livreur régulier à plein temps ou à temps partiel ayant travaillé 1 800 heures et plus au cours de l'année précédente

110 \$/année — salarié nommé ci-dessus ayant travaillé entre 1 200 et 1 800 heures au cours de l'année précédente

110 \$/2 ans — salarié nommé ci-dessus ayant travaillé moins de 1 200 heures au cours de l'année précédente

#### • Politique d'escompte

Prix coûtant + 15 % ou prix de l'entrepreneur et les taxes sur des marchandises achetées et payées à des fins personnelles — tout salarié ayant complété sa période d'essai

#### • Jours fériés payés

12 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel qui a terminé sa période d'essai et qui travaille durant une semaine au cours de laquelle survient un jour férié payé a droit à une indemnité de 0,004 de son salaire normal gagné au cours des 52 semaines qui précèdent le congé.

#### • Congé mobile

1 jour/année — salarié régulier à plein temps qui a travaillé au moins 4 mois au cours de l'année civile concernée

#### • Congés annuels payés

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

N. B. — Le salarié à temps partiel a droit à 2 semaines de vacances payées à 4 % de son salaire gagné pendant la période de référence.

#### • 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 et comprend une assurance vie, une assurance vie pour le conjoint, une assurance salaire de courte durée et de longue durée et une assurance maladie.

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

N. B. — Le régime d'assurance groupe est obligatoire pour le salarié régulier à plein temps.

Pour avoir droit au régime d'assurance groupe, le salarié à temps partiel doit avoir obtenu une moyenne de 30 heures travaillées/semaine avec un minimum de 20 heures/semaine dans une période de 6 mois consécutifs.

##### 1. Congés de maladie

Le salarié régulier à plein temps a droit à 7 jours – 56 heures – de congés de maladie/année.

Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont cumulatifs pour l'année suivante jusqu'au 31 mars et peuvent être pris en congé mobile après entente avec l'employeur.

N. B. — Le salarié régulier à plein temps qui s'absente pour cause de maladie pour une période de 5 jours ouvrables et qui reçoit des prestations d'assurance salaire de courte durée a droit à 2 jours – 16 heures – de congés de maladie supplémentaires, et ce, 1 fois/année.

SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 10 NOVEMBRE 1995

Le salarié admissible a droit à 6 jours – 48 heures – de congés de maladie/année.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue conformément au tableau ci-dessous et le salarié régulier à plein temps détermine lui-même sa contribution en pourcentage qui doit être au minimum équivalente à celle de l'employeur.

Nombre d'heures travaillées	Pourcentage du salaire
Moins de 19 999	2,0 %
De 20 000 à 29 999	2,5 %
De 30 000 à 34 999	3,0 %
De 35 000 à 39 999 <b>[N]</b>	3,5 %
40 000 et plus <b>[N]</b>	4,0 %

N. B. — Le salarié régulier à temps partiel admissible a aussi droit au régime de retraite.

## 9

### Réno-Dépôt (Laval)

et

### Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Réno-Dépôt de Laval — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (200) 133
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 47; hommes: 86
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 17 juin 2012
- **Échéance de la présente convention:** 5 février 2018
- **Date de signature:** 8 mai 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### Salarié à temps partiel

Minimum de 4 heures/jour, 8 heures/sem.

Maximum de 8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Classe 1, 68 salariés

	5 févr. 2012	5 févr. 2013	5 févr. 2014
/heure	/heure	/heure	/heure
Min. 9,65 \$ (9,50 \$)	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max. 15,93 \$ (14,42 \$)	16,25 \$	16,58 \$	

	5 févr. 2015	5 févr. 2016	5 févr. 2017
/heure	/heure	/heure	/heure
9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	
16,91 \$	17,25 \$	17,59 \$	

2. Classe 2 - C

	5 févr. 2012	5 févr. 2013	5 févr. 2014
/heure	/heure	/heure	/heure
Min. 9,65 \$ (9,50 \$)	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max. 18,09 \$ (14,42 \$)	18,46 \$	18,83 \$	

	5 févr. 2015	5 févr. 2016	5 févr. 2017
/heure	/heure	/heure	/heure
9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$	
19,20 \$	19,59 \$	19,98 \$	

#### Augmentation générale\*

5 févr. 2012	5 févr. 2013	5 févr. 2014
2 %	2 %	2 %

  

5 févr. 2015	5 févr. 2016	5 févr. 2017
2 %	2 %	2 %

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

N. B. — Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale reçoit 2 % chaque 1 040 heures payées.

#### Rétroactivité

Le salarié en emploi au 5 février 2012 a droit à une augmentation de salaire rétroactive de 2 %.

#### • Prime

**Nuit:** 2 \$/heure – 21 h à 6 h

##### 5 févr. 2014

2,35 \$/heure – 21 h à 6 h

#### • Allocations

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

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

**Outils de travail:** fournis par l'employeurs lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

**Souliers ou bottes de sécurité:** maximum de 110 \$/2 080 heures travaillées

##### 18 juin 2014

Maximum de 120 \$ — salarié permanent à temps plein et salarié à temps partiel

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

#### • Jours fériés payés

6 jours/année plus le lendemain de Noël jusqu'à 13 h – salarié qui a 60 jours de service continu

Le salarié qui a cumulé 520 heures travaillées a droit à un congé payé la journée de son anniversaire.

#### • Congés mobiles

2 jours/année — salarié qui a cumulé 520 heures travaillées

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée enceinte qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

## 2. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge auquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues. Ce congé peut débuter au plus tôt le jour de la naissance ou de l'adoption et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption.

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié à temps plein admissible et comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire et une assurance dentaire.

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

#### 1. Crédits d'absences occasionnelles ou congés pour motifs personnels

Au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, le salarié à temps plein qui a complété sa période de probation ou d'essai a droit à un crédit d'absences occasionnelles ou de congés pour motifs personnels de 64 heures/année, payées au taux de salaire normal.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont remises au salarié permanent selon diverses options prévues.

#### 2. Soins dentaires

Tous les salariés à temps plein et à temps partiel sont couverts par le régime.

N. B. - Le remboursement des frais se fait selon le guide des tarifs dentaires de l'Ordre des dentistes du Québec en vigueur l'année précédant la date à laquelle les soins sont reçus.

#### 3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant égal à un maximum de 50 % de la contribution du salarié qui a cumulé 1 an de service continu, jusqu'à concurrence de 2 % de son salaire normal, dans le régime de son choix, soit le REER collectif de l'employeur, le REER Fondation CSN ou le Fonds de solidarité FTQ.

Le salarié qui a cumulé 3 mois de service continu peut aussi contribuer au régime, mais la cotisation de l'employeur débute seulement lorsqu'il atteint 1 an de service continu.

## Caisse Desjardins de Rivière-du-Loup et

## Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 575, SEPB CTC — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** intermédiaires financiers et assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (140) 75
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 74; homme: 1
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégories de personnel:** soutien administratif, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 1<sup>er</sup> mai 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 35 heures/sem., 5 jours/sem.
- **Salaires**

1. Niveau 2, 28 salariés

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012

	/sem.
Min.	478,90 \$ (459,79 \$)
Max.	623,50 \$ (598,60 \$)

2. Niveau 10

#### 1<sup>er</sup> janv. 2012

	/sem.
Min.	1 195,77 \$ (1 178,10 \$)
Max.	1 632,19 \$ (1 608,06 \$)

N. B. – Il existe un système de reconnaissance des années de service.

#### Augmentation générale

Le salarié reçoit une augmentation de salaire conforme à son évaluation de rendement et en fonction de sa position relative déterminée selon les modalités prévues.

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> mai 2012.

### • Allocations

Uniformes: maximum de 250 \$ ou 75 % du coût d'achat, le moins élevé des 2, par uniforme, par 6 mois et sur présentation de la facture

### • Jours fériés payés

11 jours/année

### • Congés mobiles

5 jours, jusqu'à un maximum de 35 heures/année salarié régulier à temps plein qui a 1 an d'ancienneté

## • Congés annuels payés\*

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6,0 % ou taux normal
5 ans	20 jours	8,0 % ou taux normal
16 ans	21 jours	8,4 % ou taux normal
17 ans	22 jours	8,8 % ou taux normal
18 ans	23 jours	9,2 % ou taux normal
19 ans	24 jours	9,6 % ou taux normal
20 ans	25 jours	10,0 % ou taux normal

\* Le salarié peut reporter un maximum d'une semaine normale de travail par année, soit 35 heures, incluant les vacances et les congés mobiles. Ce congé inclut le congé parental.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 70 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE - RQAP

La salariée admissible a droit, pendant 18 semaines, à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire normal et les prestations de maternité du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande.

### 2. Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche, qui cumule 1 an d'ancienneté et qui est admissible au RQAP a droit, pour 12 semaines, à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire normal et les prestations qu'il reçoit ou pourrait recevoir s'il en faisait la demande.

### 3. Congé d'adoption

Le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il doit fréquenter l'école, qui cumule 1 an d'ancienneté et qui est admissible au RQAP a droit, pour 12 semaines, à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire normal et les prestations qu'il reçoit ou pourrait recevoir s'il en faisait la demande.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant, comprenant une assurance vie de base, supplémentaire et des personnes à charge, une assurance salaire de courte et de longue durée et une assurance maladie, est maintenu en vigueur.

Prime: payée dans une proportion de 80 % par l'employeur et 20 % par le salarié, sauf pour l'assurance vie supplémentaire qui est payée entièrement par le salarié. Le salarié qui choisit l'option 3 ou 4 du régime d'assurance maladie paie 100 % du coût supplémentaire de la prime.

### 1. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation: 85 % de son salaire normal pour les 12 premières semaines et 80 % de son salaire normal pour les 12 semaines subséquentes

Début: 15<sup>e</sup> jour civil de la maladie

## LONGUE DURÉE

Prestation: 70 % de son salaire normal

Début: après 26 semaines

## 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

11

## La Corporation du Séminaire Saint-Joseph de Trois-Rivières (Trois-Rivières) et L'Alliance des enseignants du Séminaire de Trois-Rivières – CSQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 56
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 22; hommes: 34
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** enseignant, technicien de laboratoire
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2017
- **Date de signature:** 30 mars 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**

**Enseignant:** 32 périodes/séquence réparties en 5 jours du lundi au vendredi

**Technicien de laboratoire:** 7 heures/jour, 35 heures/sem., du lundi au ven-dredi

N. B. – L'année de travail du salarié comporte 200 jours de travail coïncidant avec le calendrier scolaire de la Commission scolaire Chemin-du-Roy.

## • Salaires

### 1. Technicien de laboratoire

	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	18,41 \$ (18,23 \$)	18,73 \$	19,10 \$
Éch. 12	25,76 \$ (25,50 \$)	26,21 \$	26,73 \$

### 2. Enseignant\*, 55 salariés

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
	/année	/année	/année
Éch. 1	37 298 \$ (36 929 \$)	37 951 \$	38 710 \$
Éch. 17	71 946 \$ (71 234 \$)	73 205 \$	74 669 \$

\* Au 141<sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire.

N. B. - Les échelles de traitement sont celles applicables aux enseignants et au personnel de soutien des commissions scolaires – CSQ pendant la période couverte par ces conventions.

## Augmentation générale

Au 141<sup>e</sup> jour de l'année scolaire

2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %

Ajustement au 140<sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire

### 2014-2015

1 %

## • Primes

**Responsable de degré:** 57,40 \$/classe si le degré comprend plus de 8 classes. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, ce montant sera majoré à 57,68 \$/classe lorsque l'augmentation prévue sera confirmée.

**Enseignant des secteurs musique et arts plastiques:** supplément de 0,001 de son salaire normal lorsqu'il s'occupe des achats, de l'entretien et du contrôle du matériel de laboratoire.

**Enseignant de sciences:** supplément de 173,52 \$/groupe d'élèves pour le travail de laboratoire lorsqu'il ne peut bénéficier du travail d'un technicien. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, ce montant sera majoré à 174,38 \$/classe lorsque l'augmentation prévue sera confirmée.

**Aide et soutien pédagogique:** supplément de 0,001 de son salaire normal pour chaque période d'aide que l'enseignant assume.

**Organisation d'un voyage:** supplément de 0,001 de son salaire normal par séquence de l'année où il assume cette responsabilité

**Dépassement d'élèves par classe:** 7 \$ \* dixième excédentaire de 34 \* 20 cycles – lorsque la moyenne du nombre d'élèves/groupe excède 34, l'enseignant reçoit une indemnité pour chaque dixième de plus que 34.

**Suppléance:** 31,87 \$/suppléance à compter du 141<sup>e</sup> jour de l'année scolaire 2011-2012. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, ce montant sera majoré à 32,03 \$/suppléance lorsque l'augmentation prévue sera confirmée.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

La salariée qui a 20 semaines de service a le droit de recevoir, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité pouvant atteindre 93 % de son salaire de base.

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

La salariée a droit à 4 jours de congé payés pour des rencontres liées à la grossesse.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit au même congé de maternité.

La salariée qui en fait la demande a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

### 3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours payés.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé de 5 jours dont 2 sont payés.

### 4. Congé parental

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 2 ans du congé de maternité, de paternité ou d'adoption a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines continues après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

Prime d'assurance collective: payée à 50 % par l'employeur pour l'ensemble des protections de base choisies au régime

Prime d'assurance salaire: payée entièrement par le salarié

Prime d'assurance vie: payée entièrement par l'employeur pour le salarié admissible, pour un maximum de capital assuré de 25 000 \$

### 1. Congés de maladie

Le salarié à temps plein a droit à deux jours de congé de maladie par mois jusqu'à un maximum de 20 jours ouvrables par année scolaire. Les 4 premiers jours sont monnayables à raison de 0,005 du taux normal.

### 2. Régime de retraite

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP, du régime de retraite des enseignants – RRE, du régime de retraite de certains enseignants – RRCE ou du régime de retraite des fonctionnaires – RRF, selon le cas.

## 12

**L'Institut national de santé publique du Québec (Québec)**

**et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4671 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 80
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 54; hommes: 26
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** personnel professionnel, technique et de soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 28 février 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**

entre 35 et 38,75 heures sur 5 jours

N. B. — La semaine de travail est répartie sur la semaine du calendrier, soit du dimanche 0 h 1 au samedi 0 h.

#### • Salaires

1. Externe en technologie médicale

**1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**   **1<sup>er</sup> avril 2012**

/heure	/heure	/heure
15,56 \$	15,68 \$	15,84 \$
(15,48)\$		

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

/heure	/heure
16,12 \$	16,44 \$

2. Agent administratif, classe 1, 28 salariés

**1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**   **1<sup>er</sup> avril 2012**

	/heure	/heure	/heure
Min.	18,71 \$	18,85 \$	19,04 \$
	(18,62)\$		
Max.	22,53 \$		
	(22,42)\$		

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

/heure	/heure
19,37 \$	19,76 \$
23,33 \$	23,80 \$

3. Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technologue en radiologie et autres fonctions

**1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**   **1<sup>er</sup> avril 2012**

	/heure	/heure	/heure
Min.	22,48 \$	22,65 \$	22,88 \$
	(20,49)\$		
Max.	32,05 \$	32,29 \$	32,61 \$
	(29,21)\$		

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

/heure	/heure
23,28 \$	23,75 \$
33,18 \$	33,84 \$

#### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**   **1<sup>er</sup> avril 2012\***

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

**1<sup>er</sup> avril 2013\***   **1<sup>er</sup> avril 2014\***   **31 mars 2015\***

1,75 %	2 %	2 %
--------	-----	-----

\* Au 1<sup>er</sup> avril 2012, les échelles salariales seront majorées conformément aux paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux salariés des secteurs public et parapublic.

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des clauses monétaires pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

#### • Primes

**Ancienneté\***: 5 \$/sem. – salarié de plus de 10 ans d'ancienneté

\* Cette prime ne s'applique pas au salarié dont l'échelle salariale compte plus de 10 échelons.

#### Chef d'équipe

**1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**   **1<sup>er</sup> avril 2012**

/semaine	/semaine	/semaine
25,52 \$	25,71 \$	25,97 \$

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

/semaine	/semaine
26,42 \$	26,95 \$

#### Assistant-chef d'équipe

**1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**   **1<sup>er</sup> avril 2012**

/semaine	/semaine	/semaine
15,29 \$	15,40 \$	15,55 \$

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

/semaine	/semaine
15,82 \$	16,14 \$

**Soir:** entre 14 h et 24 h – 4 % du salaire régulier ou

**1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**   **1<sup>er</sup> avril 2012**

/jour	/jour	/jour
5,29 \$	5,33 \$	5,38 \$

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

/jour	/jour
5,47 \$	5,58 \$

**Nuit:** entre 0 h 1 et 8 h

**Années de service**   **Indemnité**

Moins de 5 ans	11 % du taux journalier
5 ans	12 % du taux journalier
10 ans	14 % du taux journalier

N. B. – Le salarié travaillant sur un quart stable de nuit peut convertir en temps chômé la totalité ou une partie de sa prime.

#### Heures brisées

**1<sup>er</sup> avril 2010**   **1<sup>er</sup> avril 2011**   **1<sup>er</sup> avril 2012**

/jour	/jour	/jour
3,51 \$	3,51 \$	3,58 \$

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

/jour	/jour
3,64 \$	3,71 \$

**Fin de semaine:** début du quart de soir le vendredi jusqu'à la fin du quart de nuit le lundi – 4 % du salaire horaire de base

#### • Allocations

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

#### • Jours fériés payés

13 jours/année

#### • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives ou au Régime d'assurance emploi – RAE d'une durée de 20 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement. Elle reçoit une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande.

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

La salariée a droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse qui survient à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire normal durant 12 semaines. Si elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

La salariée bénéficie, en autant qu'elle en ait normalement droit, aux mêmes avantages sociaux pendant son congé.

Sur demande, la salariée a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité.

### 2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de 5 semaines consécutives qui doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la naissance.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité et il ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance.

Selon son admissibilité, le salarié a droit aux prestations prévues au RQAP ou au RAE et décrites dans la convention collective.

Ce droit s'applique également aux parents de même sexe.

### 3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours ouvrables.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives pendant lesquelles elle ou il reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit.

Selon son admissibilité, la ou le salarié a droit aux prestations prévues au RQAP ou au RAE et décrites dans la convention collective.

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

Sur demande, la salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité et il ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance.

### 4. Congé parental

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé précédent a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues, qui doit prendre fin au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

### Assurance vie

**Prime:** payée entièrement par l'employeur

Indemnité

Salarié temps complet: 6 400 \$

Salarié temps partiel: 3 200 \$

### 1. Congés de maladie

0,8 jour/mois

### Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : à partir du 8<sup>e</sup> jour et pour une période de 3 mois, le salarié a droit à 80 % de son salaire normal puis à 70 % jusqu'à 104 semaines

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % de son salaire normal jusqu'à 65 ans

### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Canfitec inc. (Montréal)  
et  
Le Syndicat des Métallus, section locale 9400**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (81) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 72; hommes: 78
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 août 2016
- **Date de signature:** 1<sup>er</sup> mai 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**

5 jours/sem. ou 40 heures/sem.

**Salarié temps partiel**

3 jours/sem. ou 24 heures/sem.

**Salarié occasionnel**

2 jours/sem. ou 16 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur restaurant

**1<sup>er</sup> sept. 2011**   **1<sup>er</sup> sept. 2012**   **1<sup>er</sup> sept. 2013**

/heure	/heure	/heure
14,12 \$	14,40 \$	14,76 \$
(13,84)\$		

**1<sup>er</sup> sept. 2014**   **1<sup>er</sup> sept. 2015**

/heure	/heure
15,20 \$	15,66 \$

2. Préposé aux chambres, 47 salariés

**1<sup>er</sup> sept. 2011**   **1<sup>er</sup> sept. 2012**   **1<sup>er</sup> sept. 2013**

/heure	/heure	/heure
19,02 \$	19,40 \$	19,89 \$
(18,65)\$		

**1<sup>er</sup> sept. 2014**   **1<sup>er</sup> sept. 2015**

/heure	/heure
20,49 \$	21,10 \$

3. Chef de partie

**1<sup>er</sup> sept. 2011**   **1<sup>er</sup> sept. 2012**   **1<sup>er</sup> sept. 2013**

/heure	/heure	/heure
25,23 \$	25,74 \$	26,38 \$
(24,74)\$		

**1<sup>er</sup> sept. 2014**   **1<sup>er</sup> sept. 2015**

/heure	/heure
27,17 \$	27,99 \$

N. B. - Le nouveau salarié reçoit 1 \$ de moins que le taux normal jusqu'à la fin de la période de probation, après quoi il reçoit le plein taux.

**Augmentation générale**

<b>1<sup>er</sup> sept. 2011</b>	<b>1<sup>er</sup> sept. 2012</b>	<b>1<sup>er</sup> sept. 2013</b>	<b>1<sup>er</sup> sept. 2014</b>	<b>1<sup>er</sup> sept. 2015</b>
2 %	2 %	2,5 %	3 %	3 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les sommes dues du 1<sup>er</sup> septembre 2011 au 1<sup>er</sup> mai 2012.

Le salarié a droit à la rétroactivité du fonds de pension au 1<sup>er</sup> mai 2012.

Les montants dus seront versés au plus tard le 21 mai 2012.

• **Primes**

**Lit pliant et parc de bébé:** (1) 2 \$/lit pliant et parc de bébé refaits dans une chambre

**Livraison de réfrigérateur:** 2 \$/livraison dans une chambre

**Primes pour le département de conciergerie**

**Arrivée de groupe:** 2 \$/par bagage à l'arrivée et au départ, à l'exclusion des groupes d'artistes

**Remplacement du concierge:** 5 \$/heure travaillée pour une période de 2 heures continues et plus

**Livraison à la chambre:** 2 \$/article commandé par un groupe sous contrat avec l'employeur, à l'exclusion des groupes d'artistes

**Cirage chaussures/bottes:** 5 \$/paire cirée

**Lavage d'une automobile:** 10 \$/déplacement

**Primes pour le département des salariés de banquet**

**Équipier:** 10 \$/montage de salle pour une fonction banquet dans les chambres

**Pourboires**

**Petit déjeuner, déjeuner, dîner:** 11 % - serveur  
0,5 % - équipier

**Service pour les réceptions et service boîte à lunch:** 11,5 % - serveur

**Préparation de table ou à la table de cuisson:**

11 % - serveur  
0,5 % - équipier

**Service pause café:** 11,5 % - équipier

**Évènement de fonction interne:** 12,5 %

**Évènement de moins de 15 clients:** 25 \$ minimum

**Service de bar avec moins de 375 \$ de vente/heure:** 80 \$ sur la facture ajustée

**Frais de bouchon:** 50 % des frais facturés – salarié ayant travaillé à l'évènement

• **Allocations**

**Souliers de sécurité:** (80) 100 \$/période de 12 mois à la date d'embauche - salarié régulier qui possède au moins 1 an d'ancienneté

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

**Souliers N:** 50 \$/année – salarié des départements de l'entretien ménager, de la restauration, de la conciergerie, des banquets et du service aux chambres

**Bas de nylon N** : 50 \$/année – préposée aux chambres, serveuse ou hôtesse portant un uniforme qui requiert le port de bas de nylon

**Couteaux**: (100) 120 \$/an - salarié qui doit utiliser des couteaux pour effectuer son travail

• **Jours fériés payés**

10 jours/année plus la journée d'anniversaire ainsi que la journée de date d'embauche du salarié

• **Congés annuels payés**

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

N. B. - La période de 14 ans est réduite à 13 ans pour 2013 et 2014 et à 12 ans pour les années 2015 et 2016.

• **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.

**1. Congés de maladie**

8 jours/année – salarié régulier ayant complété sa période de probation au 1<sup>er</sup> janvier

Au 31 décembre de chaque année, les salariés réguliers ont droit au remboursement des jours accumulés et non utilisés.

**2. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

14

**Les Hôtels Harilela Itée, Quality Dorval (Saint-Laurent) et L'Union des travailleurs et travailleuses industriels et de service — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur**: hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**: (80) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**: femmes: 49; homme: 1
- **Statut de la convention**: renouvellement
- **Catégorie de personnel**: services
- **Échéance de la convention précédente**: 21 mars 2009
- **Échéance de la présente convention**: 30 juin 2015
- **Date de signature**: 1<sup>er</sup> mars 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 5 jours/sem.
- **Chauffeur**  
10 heures/jour, 4 jours/sem.

• **Salaires**

1. Barman, commis au bar et serveur

	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011	1 <sup>er</sup> juill. 2012
Min.	/heure 8,47 \$ (8,25 \$)	/heure 8,74 \$	/heure 9,02 \$
Max.	9,32 \$ (9,08 \$)	9,61 \$	9,92 \$

	1 <sup>er</sup> juill. 2013	1 <sup>er</sup> juill. 2014
Min.	/heure 9,31 \$	/heure 9,61 \$
Max.	10,24 \$	10,57 \$

2. Préposée aux chambres, 40 salariées

	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011	1 <sup>er</sup> juill. 2012
Min.	/heure 9,92 \$ (9,66 \$)	/heure 10,24 \$	/heure 10,57 \$
Max.	10,91 \$ (10,63 \$)	11,26 \$	11,63 \$

	1 <sup>er</sup> juill. 2013	1 <sup>er</sup> juill. 2014
Min.	/heure 10,90 \$	/heure 11,25 \$
Max.	11,99 \$	12,38 \$

3. Chef de partie et 1<sup>er</sup> cuisinier

	1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011	1 <sup>er</sup> juill. 2012
Min.	/heure 14,15 \$ (13,78 \$)	/heure 14,60 \$	/heure 15,07 \$
Max.	15,57 \$ (15,16 \$)	16,06 \$	16,58 \$

	1 <sup>er</sup> juill. 2013	1 <sup>er</sup> juill. 2014
Min.	/heure 15,55 \$	/heure 16,05 \$
Max.	17,11 \$	17,66 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juill. 2010	1 <sup>er</sup> juill. 2011	1 <sup>er</sup> juill. 2012
2,70 %	3,20 %	3,20 %
1 <sup>er</sup> juill. 2013	1 <sup>er</sup> juill. 2014	
3,20 %	3,20 %	

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 1<sup>er</sup> mars 2012.

• **Primes**

**Chef d'équipe**: 1 \$/heure

**Lit pliant**: 1,25 \$/lit

**Formation**: le salarié a accès gratuitement à des cours de formation selon les modalités prévues

**2<sup>e</sup> quart**: 150 % du salaire régulier – salarié qui effectue 2 quarts de travail consécutifs

• **Allocations**

**Uniformes, manteaux, imperméables, bottes**: fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

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

**Bottes ou souliers de sécurité**: payés par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

9 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

### 1. Congé de maternité

La salariée enceinte peut s'absenter du travail avec solde pendant 2 jours pour des examens liés à la grossesse ou pour des cours prénataux.

### 2. Congé de naissance

2 jours payés plus 1 semaine sans solde en plus des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail, si le salarié en fait la demande.

### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit, si elle ou il le désire, à 1 semaine sans solde en plus des dispositions de la Loi sur les normes du travail.

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

L'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions, sauf en cas de faute lourde.

### 1. Congés de maladie

6 jours/année — salarié à temps plein

Les jours non utilisés sont monnayables, au plus tard le 31 décembre de chaque année.

### 2. Régime de retraite

L'employeur permet au salarié ayant terminé sa période d'essai de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de Solidarité FTQ.

Cotisation : l'employeur égale le montant cotisé par le salarié jusqu'à un maximum de 2 % du salaire brut.

15

**La Société des loteries du Québec**  
et

**Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec — SPGQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (323) 469
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 203; hommes : 266
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** professionnel

- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2009

- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2014

- **Date de signature :** 28 mars 2012

- **Durée de la semaine normale de travail :** 7 heures/jour, 5 jours/sem.

Il existe un régime d'aménagement d'horaire personnalisé.

- **Salaires**

1. Attaché d'administration et bibliothécaire

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/année	/année	/année
Éch. 1	39 539 \$ (39 348 \$)	42 096 \$	42 516 \$
Éch. 18	72 815 \$ (72 452 \$)	75 554 \$	76 303 \$
	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	
	/année	/année	
Éch. 1	43 265 \$	44 123 \$	
Éch. 18	77 636 \$	79 188 \$	

2. Analyste de l'informatique et des procédés administratifs, 275 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/année	/année	/année
Éch. 1	40 946 \$ (40 736 \$)	44 087 \$	44 525 \$
Éch. 18	75 609 \$ (75 229 \$)	79 115 \$	79 901 \$
	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	
	/année	/année	
Éch. 1	45 311 \$	46 224 \$	
Éch. 18	81 307 \$	82 932 \$	

3. Ingénieur

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/année	/année	/année
Éch. 1	42 242 \$	46 260 \$	46 717 \$
Éch. 18	80 065 \$	83 060 \$	83 882 \$
	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	
	/année	/année	
Éch. 1	47 539 \$	48 488 \$	
Éch. 18	85 343 \$	87 041 \$	

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
variable	variable	1 %
1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	
1,75 %	2 %	

- **Primes**

**Disponibilité :** 1 heure payée au taux de traitement régulier/période de 8 heures. Le salarié en disponibilité qui est requis de travailler reçoit une rémunération minimale équivalant à 4 heures au taux de traitement.

**Remplacement temporaire et désignation à titre provisoire :** à partir de 45 jours consécutifs au prorata de la durée du remplacement ou de la désignation, lorsque c'est prévu et selon les sommes annuelles suivantes :

Année	Indemnité
2010	(4 345 \$) 4 432 \$
2011	4 521 \$
2012	4 611 \$
2013	4 703 \$
2014	4 797 \$

**Chef d'équipe :** 5 % du taux de traitement — supervision d'un minimum de 4 professionnels

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés personnels**

3 jours/année

Les jours utilisés sont déduits des crédits de congés de maladie.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines continues ou de 21 semaines si elle est admissible au Régime québécois d'assurance parentale — RQAP.

La salariée dont la grossesse est interrompue à compter de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé. La ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel de ce congé et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

La salariée admissible a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et les prestations de maternité du RQAP ou du Régime d'assurance emploi — RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande.

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, la salariée bénéficie d'un congé avec traitement d'une durée maximale de 4 jours.

**2. Congé de paternité**

Le salarié a droit à un congé de 5 semaines continues dont les prestations sont entièrement payées par l'employeur et le RQAP ou le RAE s'il y est admissible ou par l'employeur s'il n'est admissible à aucun de ces régimes.

**3. Congé d'adoption**

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé avec solde de 5 jours et à un autre congé d'une durée maximale de 5 semaines continues dont les prestations sont assurées par le RQAP si elle ou il y est admissible.

La ou le salarié qui adopte légalement l'enfant de son conjoint est assujéti à la Loi sur les normes du travail.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance traitement.

**1. Assurance vie**

Indemnité

Salarié qui travaille 75 % et plus du temps plein : 6 400 \$

Salarié qui travaille plus de 25 % mais moins de 75 % du temps plein : 3 200 \$

**2. Congés de maladie**

1 jour/mois

Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

**3. Assurance salaire**

Prestation : 40 \$/sem. plus 60 % du taux de traitement et, le cas échéant, de sa somme forfaitaire en excédent de cette somme mais pas moins de 66,67 % de son traitement et, le cas échéant, de sa somme forfaitaire pour une période maximale de 52 semaines et 75 % de la somme déterminée pour la période précitée pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie

**4. Assurance maladie**

Prime : l'employeur paie pour tout salarié le moindre de (5 \$) 57 \$/mois/protection familiale, (2 \$) 27 \$/mois/protection individuelle ou le double de la cotisation versée par le salarié

L'assurance couvre les médicaments, les frais d'hospitalisation au Québec et à l'extérieur, le transport en ambulance et les frais d'achat d'un membre artificiel ou d'autres fournitures et services.

**5. Régime de retraite**

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite des fonctionnaires — RRF ou du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP, selon le cas.

Le salarié qui opte pour une retraite totale et définitive se voit compenser pour sa réserve de congés de maladie non utilisés selon les modalités prévues.

## 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 Richard Brousseau, Maude Delagrave et Nathalie Verreault, sous la supervision de Gabrielle Larente.