

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	18

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 (2012-10-12).

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
ALIMENTS			
Olymel S.E.C. (Berthierville)	Le Syndicat des employés de l'abattoir de Berthierville – CSN	1	4
Barry Callebault Canada inc. (Saint-Hyacinthe)	Le Syndicat des salariés de Barry Callebault Canada inc. (usine de Saint-Hyacinthe) – CSN	2	5
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
MAAX Bath inc., Division Acrylica et Centre de distribution Cameron et Centre des moules (Sainte-Marie)	Le Syndicat des salariés d'acrylique de Beauce inc. – CSD	3	5
Plastiques Berry Canada inc. (Waterloo)	Le syndicat des Métallos, section locale 691 – FTQ	4	7
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Microbird inc. (Drummondville)	Le syndicat des Métallos, section locale 9599 – FTQ	5	8
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
La Corporation MacDonald, Dettwiler et associés (Sainte-Anne-de-Bellevue)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA Espaces – CSN	6	9

Employeurs	Syndicats	N°	Page
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac Sysco services alimentaires du Québec inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec – CSN	7	10
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac Alimentation C.C. Sévigny inc.	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	8	11
SERVICES IMMOBILIERS ET AGENCES D'ASSURANCES La Société en commandite Les Promenades du Parc (Saint-Laurent)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Montérégie – CSN	9	13
AUTRES SERVICES Le Gouvernement du Québec	L'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec	10	14
SERVICES D'ENSEIGNEMENT Télé-université (Québec)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4476 – FTQ	11	16
NOTES TECHNIQUES			18

Olymel S.E.C. (Berthierville)
et
Le Syndicat des employés de l'abattoir de
Berthierville - CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (465) 438
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 137; hommes: 301
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2012
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 18 mai 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem., 5 jours/sem.
- **Salaires**

1. Salarié d'usine, 364 salariés

18 mai 2012	1 ^{er} mars 2013	1 ^{er} mars 2014	1 ^{er} mars 2015	1 ^{er} mars 2016
/heure 18,85 \$ (18,85 \$)	/heure 19,15 \$	/heure 19,45 \$	/heure 19,75 \$	/heure 20,15 \$

2. Salarié d'entretien/maintenance

18 mai 2012	1 ^{er} mars 2013	1 ^{er} mars 2014	1 ^{er} mars 2015	1 ^{er} mars 2016
/heure 20,25 \$ (20,25 \$)	/heure 20,65 \$	/heure 21,05 \$	/heure 21,45 \$	/heure 21,95 \$

N. B. – Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de sa classification à l'embauche, 90 % après 12 mois et le plein taux après 24 mois.

Le nouveau salarié assigné au département de l'abattage reçoit 90 % du taux de sa classification à l'embauche, 95 % après 6 mois et le plein taux après 12 mois.

Augmentation générale

Variable pour toute la durée de la convention.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$ à la signature de la convention collective, excluant le salarié en période d'essai et les étu-diants.

Primes

Nuit: (0,40) 0,45 \$/heure - entre 14 h 45 et 4 h

Fin de semaine: 0,60 \$/heure

Allocations

Vêtements de travail: fournis et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues et lorsque c'est requis

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis – salarié ayant terminé sa période d'essai

Outils: fournis et entretenus au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

Lunettes de sécurité de prescription: payées par l'employeur – salarié des départements de la réception-abattage, maintenance, sanitation, et salarié détenteur d'un poste d'affûteur de couteaux

Jours fériés payés

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

Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
18 ans	5 sem.	10 %
(30) 27 ans	6 sem.	12 %

Droits parentaux

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

Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime: payée à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de

Année	Familiale	Individuelle	Exempté
	/sem.	/sem.	/sem.
18 mai 2012	28,21 \$ (18,04 \$)	16,61 \$ (11,10 \$)	10,30 \$ (6,88 \$)
1 ^{er} mars 2013	29,00 \$	17,84 \$	11,06 \$
1 ^{er} mars 2014	30,00 \$	18,46 \$	11,44 \$
1 ^{er} mars 2015	31,00 \$	19,07 \$	11,82 \$
1 ^{er} mars 2016	32,00 \$	19,69 \$	12,20 \$

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un montant forfaitaire sous forme d'avance et déterminé comme suit:

Ancienneté	Crédit
1 an	48 heures
7 ans	64 heures
10 ans	80 heures
15 ans	96 heures

Le paiement des montants est fait en 3 versements égaux vers le 15 janvier, le 15 mai et le 15 septembre. Un salarié peut choisir de se faire payer la totalité du montant forfaitaire auquel il a droit vers le 15 janvier.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur paie 1,5 % des gains bruts normaux/salarié qui a complété 6 mois de service continu, et ce, pour chaque heure travaillée, in-cluant les heures payées pour les fêtes chômées et payées, les congés sociaux et les congés annuels, mais excluant les heures payées en heures supplémentaires et les primes de quart, dans un REER par l'intermédiaire de « Fondation ». Le salarié paie un montant égal à la cotisation de l'employeur et peut le modifier sous réserve de la limite minimale. À compter de mars 2015, l'employeur augmente de 0,5 % sa part de contribution au REER, dans la mesure où le salarié y contribue en parts égales.

**Barry Callebaut Canada inc. (usine de Saint-Hyacinthe)
et
Le Syndicat des salariés de Barry Callebaut Canada
inc. (usine de Saint-Hyacinthe) — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières - aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (455) 475
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 291; hommes: 184
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 23 juin 2009
- **Échéance de la présente convention:** 23 juin 2014
- **Date de signature:** 1^{er} mai 2012

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

5 jours/sem., 8 heures/jour

Équipe de fin de semaine

3 jours/sem., 12 heures/jour

Équipe de fin de semaine — personnel de métier

3 jours/sem., 12,5 heures/jour

Équipe travaillant sur l'opération continue et personnel de métier des départements suivants: Chocolat, NAB/Van Houten, Moulage et Embaquetage industriel, Électricité et Plomberie

4 jours/sem., 9 heures/jour

Opération finition lignes 3, 5 et 6 travaillant sur l'opération continue

4 jours/sem., 9,5 heures/jour

- **Salaires**

1. Journalier léger, journalier 12 kg et plus

24 juin 2013

/heure
17,95 \$
(17,55 \$)

2. Concierge et journalier d'usine, aide-opérateur NAB et autres occupations, 129 salariés

24 juin 2013

/heure
20,40 \$
(19,94 \$)

3. Maître électricien

24 juin 2013

/heure
30,31 \$
(29,63 \$)

Augmentation générale

23 juin 2013

2,3 %

Montant forfaitaire

En janvier 2012 et en juillet 2012, un montant forfaitaire total de 400 000 \$ est versé selon la répartition déterminée par les parties.

- **Primes**

Soir: 0,50 \$/heure

Nuit: 1 \$/heure

Fin de semaine: 1 \$/heure

- **Allocations**

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

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

Outils: fournis par l'employeur lorsque c'est requis — salarié des départements techniques

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

8 jours/année — salarié qui travaille sur l'opération continue

- **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.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant qui équivaut à 3,75 % du salaire/semaine/salarié.

**MAAX Bath inc.
Division Acrylica et Centre de distribution Cameron
et Centre des moules (Sainte-Marie)
et
Le Syndicat des salariés d'acrylique de Beauce inc.
— CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (350) 190
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 3; hommes: 187
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 septembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 30 septembre 2016
- **Date de signature:** 28 juin 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

32 heures/sem. payées pour 40 heures/sem.

• Salaires

1. Démouleur

1 ^{er} oct. 2011	1 ^{er} oct. 2012	1 ^{er} oct. 2013
/heure 19,64 \$ (19,25 \$)	/heure 20,13 \$	/heure 20,73 \$

2. Lamineur-matteur, magasinier et autres fonctions, 28 salariés

1 ^{er} oct. 2011	1 ^{er} oct. 2012	1 ^{er} oct. 2013
/heure 21,92 \$ (21,49 \$)	/heure 22,47 \$	/heure 23,14 \$

3. Technicien entretien mécanique

1 ^{er} oct. 2011	1 ^{er} oct. 2012	1 ^{er} oct. 2013
/heure 25,98 \$ (25,47 \$)	/heure 26,63 \$	/heure 27,43 \$

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux normal établi pour sa classification, jusqu'à ce que sa période d'essai soit terminée.

Au 1^{er} octobre 2014, les taux de tous les salariés sont augmentés de la façon suivante: les taux de salaire sont augmentés du taux de variation de l'IPC pour la région de Québec - selon Statistique Canada - dans la période du 1^{er} août 2013 au 31 juillet 2014. Cependant, l'augmentation minimum applicable est de 3 % même si le taux d'inflation est de 3 % ou moins et d'un maximum de 5 % même si le taux d'inflation est de plus de 5 %.

Au 1^{er} octobre 2015, les taux de tous les salariés sont augmentés de la façon suivante: les taux de salaire sont augmentés du taux de variation de l'IPC pour la région de Québec - selon Statistique Canada - dans la période du 1^{er} août 2014 au 31 juillet 2015. Cependant, l'augmentation minimum applicable est de 3 % même si le taux d'inflation est de 3 % ou moins et d'un maximum de 5 % même si le taux d'inflation est de plus de 5 %.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2011	1 ^{er} oct. 2012	1 ^{er} oct. 2013
2 %	2,5 %	3 %
1 ^{er} oct. 2014	1 ^{er} oct. 2015	
variable	variable	

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} octobre 2011 au 28 juin 2012.

• Primes

1^{er} octobre 2014

Soir: (0,70 \$) 0,75 \$/heure

0,90 \$/heure

1^{er} octobre 2014

Nuit: (1,10 \$) 1,15 \$/heure

1,30 \$/heure

Chef de groupe: 1 \$/heure

Samedi: taux et demi du salaire normal

Dimanche: taux double du salaire normal

• Allocations

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

Chaussures de sécurité*:

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

(105 \$) 140 \$/année 145 \$/année 150 \$/année

* Plus les taxes applicables.

Vêtements de travail: 150 \$/année plus les taxes — salarié de l'entretien mécanique et général

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

(4 jours/année) 40 heures/année — salarié qui a 1 an d'ancienneté

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours, maximum de 2 semaines	4 %
5 ans	15 jours, maximum de 3 semaines	6 %
10 ans	20 jours, maximum de 4 semaines	8 %
Au 1 ^{er} mai 2013		
15 ans N	20 jours, maximum de 4 semaines	9 %
20 ans	25 jours, maximum de 5 semaines	10 %
Au 1 ^{er} mai 2013		
20 ans N	25 jours, maximum de 5 semaines	11 %
25 ans N	30 jours, maximum de 6 semaines	12 %

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Régime de retraite

Prime: l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant de 4 % du salaire normal du salarié dans un REER collectif.

**Plastiques Berry Canada inc. (Waterloo)
et
Le Syndicat des Métallos, section locale 691 - FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 113
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 42; hommes: 71
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2012
- **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2017
- **Date de signature:** 20 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/jour, 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

	10 juin 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015
	/heure	/heure	/heure	/heure
Début	10,01 \$ (8,74 \$)	10,26 \$	10,52 \$	10,78 \$
Après 12 mois	11,69 \$ (10,94 \$)	11,98 \$	12,28 \$	12,59 \$
1^{er} févr. 2016				
	/heure			
	11,05 \$ 12,90 \$			

2. Opérateur-doublage, moniteur de presse et autres fonctions, 25 salariés

	10 juin 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015
	/heure	/heure	/heure	/heure
Début	15,69 \$ (14,94 \$)	16,08 \$	16,48 \$	16,90 \$
Après 12 mois	19,42 \$ (18,67 \$)	19,91 \$	20,40 \$	20,91 \$
1^{er} févr. 2016				
	/heure			
	17,32 \$ 21,44 \$			

3. Électronicien I et technicien hydraulique I

	10 juin 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015
	/heure	/heure	/heure	/heure
Début	21,99 \$ (21,24 \$)	22,54 \$	23,10 \$	23,68 \$
Après 12 mois	27,30 \$ (26,55 \$)	27,98 \$	28,68 \$	29,40 \$
1^{er} févr. 2016				
	/heure			
	24,27 \$ 30,13 \$			

Augmentation générale

10 juin 2012	1 ^{er} févr. 2013	1 ^{er} févr. 2014	1 ^{er} févr. 2015	1 ^{er} févr. 2016
0,75 \$	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

• **Indemnité de vie chère**

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base: 2013 - février 2013
2014 - février 2014
2015 - février 2015
2016 - février 2016

Mode de calcul

2013

Un montant égal à 1 % sera payé pour chaque 1 % d'augmentation de l'IPC excédant 4 %. Le montant de l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de mai 2013 avec celui de février 2013.

2014, 2015 et 2016

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les nouveaux taux de salaire s'appliqueront à compter de la période de paie suivant la publication de février 2013 et trimestriellement par la suite.

• **Primes**

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

Nuit: (0,75 \$) 0,85 \$/heure

CD: (1,18 \$) 1,30 \$/heure

Formateur: (0,50) 1 \$/heure consacrée à la formation

Leader [N] : 1 \$/heure – salarié qui a la responsabilité d'un groupe de salariés

• **Allocations**

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

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

Outils personnels: remplacés par l'employeur dans le cas de bris, d'usure ou de feu - mécanicien, électronicien et technicien en hydraulique

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée dans une proportion de 75 % par l'employeur et 25 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité :

– salarié : 25 000 \$

– décès et mutilation accidentels : 25 000 \$

2. Congé de maladie

1 jour/année – salarié ayant complété sa période d'essai

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : (60) 66,66 % du salaire pour une durée maximale de (15) 17 semaines

Début : 1^{er} jour, accident; après l'épuisement de la banque de congés maladie, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 4 000 \$/mois

Début : à compter de la 120^e journée d'absence

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais admissibles après une franchise de 25 \$/protection individuelle et 50 \$/protection familiale

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base et à 50 % des prothèses dentaires, incrustations et couronnes après une franchise de 25 \$/protection individuelle et 50 \$/protection familiale

6. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes (180) 200 \$/24 mois, (180) 200 \$/12 mois dans le cas d'une personne de moins de 18 ans; examen de la vue remboursé jusqu'à concurrence de 45 \$/24 mois

7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse un montant d'argent calculé selon un pourcentage déterminé du salaire brut du salarié

Années de service	Pourcentage
2 ans	3,0 %
10 ans	3,5 %
15 ans (4,0 %)	4,5 %
25 ans	5,0 %
30 ans	6,0 %

L'employeur versera 1 % de plus au salarié qui contribue également pour 1 %.

Le salarié peut cotiser au régime de retraite collectif sur une base facultative.

Microbird inc. (Drummondville) et

Le Syndicat des Métallos, section locale 9599 - FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (230) 155
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 155
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et entrepôt
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2016
- **Date de signature :** 5 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem., 5 jours/sem.

• Salaires

1. Assembleur de station, assembleur de secteur et autres fonctions, 103 salariés

	31 mai 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Début	/heure 14,57 \$ (11,90 \$)	/heure 14,93 \$	/heure 15,31 \$
Après 104 sem.	19,54 \$ (16,44 \$)	20,03 \$	20,53 \$

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

/heure	/heure
15,72 \$	16,19
21,08 \$	21,72

2. Mécanicien maintenance **N**

	31 mai 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Début	/heure 17,75 \$	/heure 18,19 \$	/heure 18,65 \$
Après 104 sem.	23,80 \$	24,40 \$	25,01 \$

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

/heure	/heure
19,15 \$	19,72 \$
25,68 \$	26,45 \$

Augmentation générale

31 mai 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016
3 %	2,5 %	2,5 %	2,7 %	3 %

• Primes

Soir : (0,50) 0,65 \$/heure – 15 h 30 à 1 h

Nuit : 1,25 \$/heure – 22 h 30 à 7 h

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : 120 \$/année les 1^{er} juin de 2013 et 2014 – salarié ayant cumulé plus d'un an d'ancienneté

125 \$/année au cours de la 4^e semaine des mois de juin 2015 et 2016 - salarié ayant cumulé plus d'un an d'ancienneté

Lunettes de sécurité de prescription: (fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis) 120 \$/année - salarié qui a terminé sa période de probation

• **Jours fériés payés**

14 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

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

• **Avantages sociaux**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

6

La Corporation MacDonald, Dettwiler et associés (Sainte-Anne-de-Bellevue) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA Espace - CSN

• **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits électriques et électroniques

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (70) 117

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 30; hommes: 87

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 30 novembre 2011

• **Échéance de la présente convention:** 30 novembre 2014

• **Date de signature:** 19 juillet 2012

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

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

• **Salaires**

1. Aide général – grade 1

	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
	/année	/année	/année
Début	30 701,49 \$ (28 939,10 \$)	31 622,53 \$	32 571,21 \$
Après 18 mois	37 569,85 \$ (35 413,18 \$)	38 696,95 \$	39 857,85 \$

2. Expéditeur, réceptionneur et autres fonctions – grade 6, 51 salariés

	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
	/année	/année	/année
Début	40 427,50 \$ (38 106,80 \$)	41 640,33 \$	42 889,54 \$
Après 36 mois	47 393,12 \$ (44 672,56 \$)	48 814,91 \$	50 279,36 \$

3. Maître électricien, monteur mécanicien spécialiste et autres fonctions - grade 10

	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
	/année	/année	/année
Début	57 784,73 \$ (54 467,65 \$)	59 518,27 \$	61 303,82 \$
Après 48 mois	64 923,93 \$ (61 197,03 \$)	66 871,65 \$	68 877,80 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
	variable	3 %	3 %

• **Primes**

2^e équipe: 8 %/heure

3^e équipe: 10 %/heure

Équipe irrégulière: 8 %/heure – après 13 h

10 %/heure – après 21 h

Chef d'équipe: 5 %/heure

Disponibilité: 7 000 \$/année, payés en deux versements égaux en juin et décembre - salarié de l'entretien

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues

Lunettes de sécurité de prescription: remboursées en totalité par l'employeur lorsque c'est requis

• **Jours fériés payés**

15 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

5 jours, dont 3 sont payés.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité: 2 fois le salaire annuel de base arrondi aux 500 \$ près

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à une protection salariale établie comme suit:

Années de service	Durée maximale de la protection
1 an	20 jours
3 ans	35 jours
5 ans	45 jours
10 ans	50 jours

Pour les 3 premiers jours d'absence, le salarié a droit à son salaire de base plus les primes applicables.

À partir de la 4^e journée, le salarié a droit à la différence entre les prestations de l'assurance collective et la totalité de son salaire de base plus la prime de chef d'équipe, si applicable.

L'employeur maintient le salaire de base du salarié selon la période maximale inscrite au tableau.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui bénéficie d'une protection salariale de 20 jours et plus de l'année précédente mais qui n'a été compensé que 10 jours ou moins a droit à 5 jours supplémentaires. Cette protection n'est ni transférable ni cumulable.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Début: au 4^e jour et jusqu'à un maximum de 26 semaines

Prestation: 66,66 % du salaire de base jusqu'à concurrence de 500 \$

La différence sera payée par l'employeur jusqu'à l'épuisement de la banque de congés de maladie.

LONGUE DURÉE

Début: après 26 semaines jusqu'au retour au travail du salarié, de son 65^e anniversaire ou de son décès

Prestation: 60 % du salaire de base

4. Assurance maladie

Frais assurés: 80 % des frais admissibles après le paiement de la franchise annuelle

5. Soins oculaires

Frais assurés: 250 \$/personne assurée/24 mois – lunettes, lunettes de soleil d'ordonnance ou verres de contact

35 \$/personne/24 mois – examen de la vue

6. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement à 80 % des services préventifs et de restauration, 50 % des services de restauration majeure et 75 % des services d'orthodontie. Le remboursement des soins d'orthodontie est limité à 2 000 \$ à vie.

7. Régime de retraite

Le régime de retraite non contributif existant est maintenu en vigueur pour le salarié ayant terminé sa période de probation.

Sysco services alimentaires du Québec inc. (Montréal) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec - CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de gros – produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (70) 138
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 10; hommes: 128
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** entrepôt, livraison et bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 27 mars 2012
- **Échéance de la présente convention:** 27 mars 2017
- **Date de signature:** 22 juin 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**

Bureau

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

Entrepôt

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

Livreur

3, 4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Travail général de bureau

	27 mars 2012	27 mars 2013	27 mars 2014	27 mars 2015	27 mars 2016
Min.	/heure 16,02 \$ (15,55 \$)	/heure 16,42 \$	/heure 16,83 \$	/heure 17,33 \$	/heure 17,85 \$
Max.	21,33 \$ (20,71 \$)	21,86 \$	22,41 \$	23,08 \$	23,78 \$

2. Commis d'entrepôt sec-réfrigéré et commis réception, 71 salariés

	27 mars 2012	27 mars 2013	27 mars 2014	27 mars 2015	27 mars 2016
Min.	/heure 16,82 \$ (16,33 \$)	/heure 17,24 \$	/heure 17,67 \$	/heure 18,20 \$	/heure 18,75 \$
Max.	22,35 \$ (21,70 \$)	22,91 \$	23,48 \$	24,19 \$	24,91 \$

3. Livreur bi-Train, classe 1

	27 mars 2012	27 mars 2013	27 mars 2014	27 mars 2015	27 mars 2016
Min.	/heure 19,12 \$ (17,59 \$)	/heure 19,57 \$	/heure 20,03 \$	/heure 20,61 \$	/heure 21,19 \$
Max.	25,09 \$ (23,39 \$)	25,69 \$	26,31 \$	27,07 \$	27,85 \$

Augmentation générale

	27 mars 2012	27 mars 2013	27 mars 2014	27 mars 2015	27 mars 2016
variable		2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

• Primes

Soir et nuit: (1 \$) 1,20 \$/heure

N. B. - Pour le salarié qui effectue 50 % et plus de ses heures avant 6 h ou après 18 h, les primes de soir et de nuit s'appliquent pour la totalité des heures travaillées.

Fin de semaine: 1 \$/heure – relèves commençant à partir de 16 h le vendredi

N. B. - Cette prime ne s'applique pas aux relèves commençant le dimanche à partir de 16 h.

Les primes sont cumulables.

• Allocations

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

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

Chaussures de sécurité*: le salarié a droit à (1) 2 bons d'achat de (100 \$) 62,50 \$/année - salarié de l'entrepôt

(1) 4 bons d'achat de (100 \$) 62,50 \$/année - livreur et jockey

* Les commis des surgelés peuvent utiliser ce montant pour choisir d'autres vêtements sur la liste approuvée par l'employeur.

Outils personnels: l'employeur remplace les outils volés au cours d'un vol par effraction

• Jours fériés payés

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

• Congés mobiles

Le salarié permanent à temps plein a droit à 3 congés mobiles/année.

Le salarié permanent à temps plein embauché après le 22 juin 2012 a droit à 1 congé mobile/année.

Les jours non utilisés sont payés au salarié le 30 avril de l'année suivante.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein a droit à des congés de maladie en tenant compte de son service complété au 1^{er} janvier de chaque année selon le tableau suivant:

Service complété	Durée
1 an	4 jours
3 ans	5 jours
5 ans	7 jours
8 ans	(9) 10 jours
10 ans <input checked="" type="checkbox"/>	10 jours

Le salarié qui acquiert le statut de salarié permanent après le 22 juin 2012 a droit à des congés de maladie selon le tableau suivant:

Service complété	Durée
1 an	4 jours
5 ans	5 jours
(10) 8 ans	6 jours

Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au salarié permanent à temps plein à raison de 150 % de la valeur des jours, et ce, au taux normal du salarié à la deuxième paie du mois de janvier suivant.

N. B. - Tout salarié qui acquiert le statut de salarié permanent à temps plein après le 22 juin 2012 ou après le 1^{er} janvier d'une année subséquente accumule ses crédits de congés de maladie à raison d'un tiers de jour/mois pour l'année civile en cours.

2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant équivalant à (4,5 %) 5 % du taux horaire normal du salarié permanent à temps plein pour chaque heure travaillée, incluant les congés fériés, les congés annuels payés, les congés sociaux, les congés de maladie et les congés pour libération syndicale et excluant les heures supplémentaires.

8

Alimentation C.C Sévigny inc.
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:** (82) 116
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 56; hommes: 60
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 5 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 28 avril 2019
- **Date de signature:** 29 mai 2012

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

Temps partiel à disponibilité complète

4 à 10 heures/jour, 40 heures ou moins/sem.

• Salaires

1. Emballeur, caissière et commis, 25 salariés

	4 juin 2012	6 mai 2013	5 mai 2014	4 mai 2015
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,90 \$ (9,90 \$)	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max.	10,95 \$ ² (9,10 \$) ¹	11,17 \$ ³	11,39 \$ ⁴	11,62 \$ ⁵

2 mai 2016 1^{er} mai 2017 30 avril 2018

	2 mai 2016	1 ^{er} mai 2017	30 avril 2018
	/heure	/heure	/heure
	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
	11,85 \$ ⁶	12,09 \$ ⁷	12,33 \$ ⁸

1. Après 4 550 heures et 18 mois.
2. Après 4 550 heures.
3. Après 4 550 heures et 6 mois.
4. Après 4 550 heures et 12 mois.
5. Après 4 550 heures et 18 mois.
6. Après 4 550 heures et 24 mois.
7. Après 4 550 heures et 30 mois.
8. Après 4 550 heures et 36 mois.

2. Commis – cuisinier – boucher 2

	4 juin 2012	6 mai 2013	5 mai 2014	4 mai 2015
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	9,90 \$ (7,75 \$)	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
Max.	13,00 \$ ² (12,65 \$) ¹	13,26 \$ ³	13,53 \$ ⁴	13,80 \$ ⁵

2 mai 2016 1^{er} mai 2017 30 avril 2018

	2 mai 2016	1 ^{er} mai 2017	30 avril 2018
	/heure	/heure	/heure
	9,90 \$	9,90 \$	9,90 \$
	14,07 \$ ⁶	14,35 \$ ⁷	14,64 \$ ⁸

1. Après 4 550 heures et 60 mois.
2. Après 4 550 heures et 30 mois.
3. Après 4 550 heures et 36 mois.
4. Après 4 550 heures et 42 mois.
5. Après 4 550 heures et 48 mois.
6. Après 4 550 heures et 54 mois.
7. Après 4 550 heures et 60 mois.
8. Après 4 550 heures et 66 mois.

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

Augmentation générale

Variable pour toutes les années de la convention

• Primes

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

Superviseur: 1 \$/heure

Assistant-gérant de rayon: 1 \$/heure

Responsable de section: 0,75 \$/heure

Boni de Noël: le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un montant qui équivaut à 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours. Le boni de Noël est payé le ou avant le 8 décembre de chaque année de la façon suivante:

Années de service	Indemnité
1 an	0,50 %
3 ans	0,75 %
5 ans	1,00 %
7 ans	1,50 %

• Allocations

Vêtements et uniformes: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

7 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

2 jours payés.

2. Congé d'adoption

2 jours payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

N. B. — Le salarié à temps partiel qui, au 1^{er} janvier de chaque année, a accumulé au cours des 12 mois précédents 1 300 heures de travail est également admissible au régime d'assurance groupe pour les 12 mois qui suivent.

1. Congés de maladie

Années de service	Nombre d'heures de congé de maladie
Moins de 3 ans	40
3 ans	44
5 ans	48
7 ans	52
10 ans	56

2. Régime de retraite

Le régime de retraite est maintenu en vigueur.

La Société en commandite Les Promenades du Parc (Saint-Laurent) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Montérégie - CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services immobiliers et agences d'assurances
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 92
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 69; hommes: 23
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la présente convention:** 4 juillet 2015
- **Date de signature:** 4 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**

Service des soins

37,5 heures/sem., 5 jours/sem. répartis du dimanche 0 h 1 au samedi 24 h

Autres titres d'emploi

40 heures/sem., 5 jours/sem. répartis du dimanche 0 h 1 au samedi 24 h

• **Salaires**

1. Aide générale en alimentation

	4 juillet 2012	4 juillet 2013	4 juillet 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	10,60 \$	10,80 \$	11,00 \$
Max.	11,00 \$	11,20 \$	11,45 \$

2. Préposé aux résidents, 36 salariés

	4 juillet 2012	4 juillet 2013	4 juillet 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	12,00 \$	12,25 \$	12,50 \$
Max.	13,00 \$	13,25 \$	13,50 \$

3. Infirmier

	4 juillet 2012	4 juillet 2013	4 juillet 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	22,20 \$	22,65 \$	23,10 \$
Max.	25,00 \$	25,50 \$	26,00 \$

Augmentation générale

Variable pour toute la durée de la convention.

Boni de signature: 250 \$ - salarié à temps complet

125 \$ - salarié à temps partiel ou occasionnel

• **Primes**

Nuit: 0,50 \$/heure travaillée — salarié qui effectue sa journée normale de travail entre 23 h 30 et 7 h 30

Heures brisées: 0,30 \$/heure travaillée — salarié de la classification serveur

Chef d'équipe: 1,50 \$/heure travaillée

Responsabilité pour les infirmiers auxiliaires: 0,75 \$/heure travaillée — salarié qui est appelé à voir à la planification, la distribution et l'évaluation des besoins tout en effectuant son travail

• **Allocations**

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

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

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

• **Jours fériés payés**

2012-2013	2013-2014	2014-2015
/année	/année	/année
8	9	10

N. B. — Comprend les jours fériés et les congés mobiles. Le salarié à temps complet peut accumuler un maximum de 5 jours fériés qui doivent être utilisés en entier entre le 1^{er} juillet de l'année en cours et le 30 juin de l'année suivante.

Le salarié à temps partiel reçoit, sur chaque paie, une indemnité de 3,2 % de son salaire normal pour remplacer les jours fériés et les congés mobiles pour 2012-2013, de 3,6 % pour 2013-2014 et de 4 % pour 2014-2015.

• **Congés pour obligations familiales**

10 jours payés/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié admissible.

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

1. Congés de maladie

À la date de signature, le salarié à temps complet a droit à 2 jours de congé de maladie.

Au 1^{er} janvier 2013, le salarié à temps complet a droit à 3 jours de congé de maladie.

Au 1^{er} janvier 2014, le salarié à temps complet a droit à 4 jours de congé de maladie.

Les jours non utilisés sont payés au salarié à 100 % au plus tard à la 2^e période de paie qui suit le 30 novembre.

Le salarié à temps partiel n'a pas droit aux congés de maladie, mais il reçoit une indemnité équivalent à 0,8 % de son salaire normal sur chaque paie afin de les remplacer, à 1,2 % au 1^{er} janvier 2013 et à 1,6 % au 1^{er} janvier 2015.

2. Régime de retraite

L'employeur permet au salarié admissible de souscrire par déduction sur la paie au Fondaction CSN ou au REER SSQ Bâtirente. Il est possible pour le salarié qui en fait la demande de bénéficier immédiatement des réductions d'impôt auxquelles il a droit.

10

Le Gouvernement du Québec et L'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 63
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 4; hommes: 59
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 30 mai 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures ou 50 heures/sem. - 208 jours de travail et 26 jours de disponibilité
- **Salaires**

1. Garde du corps chauffeur, 40 heures/sem., 61 salariés

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Min.	/année 43 139 \$ (39 644 \$)	/année 36 428 \$	/année 36 792 \$	/année 37 436 \$
Max.	48 829 \$ (44 885 \$)	50 445 \$	50 949 \$	51 841 \$

1^{er} avril 2014

/année
38 185 \$
52 878 \$

2. Garde du corps chauffeur, 50 heures/sem.

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Min.	/année 53 294 \$ (49 569 \$)	/année 45 535 \$	/année 45 990 \$	/année 46 795 \$
Max.	61 036 \$ (56 106 \$)	63 056 \$	63 686 \$	64 801 \$

1^{er} avril 2014

/année
47 731 \$
66 098 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %

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

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire 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, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années.

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

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation - IPC 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, c'est-à-dire 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

Formation: 5 % du taux annuel régulier – moniteur de tir

Horaire souple: 3 % du taux annuel régulier - salarié qui s'adapte aux exigences d'une situation et à l'horaire pour les besoins du service

La prime est calculée au prorata du nombre de jours travaillés et de jours de disponibilité. Cette prime n'est pas cotisable dans le régime de retraite.

• Allocations

Uniformes: fournis par l'employeur selon les modalités prévues. De plus, l'employeur assume l'entretien des vêtements spéciaux qui sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour le travail.

Vêtements ou accessoires utilitaires*: remboursement maximum par année de

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
/année 1 519 \$	/année 1 530 \$	/année 1 545 \$	/année 1 572 \$	/année 1 603 \$

* Le maximum de remboursement est ajusté sur une base mensuelle, à raison d'un mois pour chaque mois au cours duquel le salarié a travaillé. Pour le salarié occasionnel, il reçoit un remboursement proportionnel au nombre de jours travaillés par rapport au nombre de jours ouvrables dans l'année, soit 234.

• 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^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit à 4 jours payés 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 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 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des 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 et ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. 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^e 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 ne doit pas excéder la 125^e 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.

4. 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 d'adoption et ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'adoption.

5. 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 salarié bénéficie d'un régime d'assurance vie, maladie et salaire.

Prime : payée entièrement par l'employeur pour le salarié à temps plein ou à 75 % et plus du temps plein et qui cumule 1 mois de service continu; payée dans une proportion respective de 50 % par l'employeur et le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein et qui a 1 mois de service continu

1. Assurance vie

Indemnité
— salarié : 6 400 \$
— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$
— salarié qui décède dans l'exercice de ses fonctions : 100 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois. Les jours non utilisés s'accumulent sans limite.

3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. plus 60 % du traitement en excédent, mais pas moins de 66,67 % de son traitement pour une période maximale de 52 semaines et 75 % du montant déterminé pour une période de 52 semaines supplémentaires

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie le moindre de 4,50 \$/mois/protection familiale, 1,80 \$/mois/protection individuelle ou 2 fois la cotisation versée par le participant

5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics - RREGOP.

11

Télé-université (Québec) et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4476 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (55) 77
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 31; hommes : 46
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2016
- **Date de signature :** 1^{er} juin 2012
- **Durée de la semaine normale de travail :** 7 heures/jour, 35 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Auxiliaire d'enseignement et chargé d'encadrement, niveau baccalauréat

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} mai 2011
/heure			
Éch. 0	32,63 \$	32,87 \$	33,20 \$
Éch. 4	35,35 \$	35,62 \$	35,98 \$

	1 ^{er} avril 2012	31 mai 2012
/heure		
	33,53 \$	34,20 \$
	36,34 \$	37,06 \$

2. Chargés d'encadrement, niveau maîtrise, 46 salariés

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} mai 2011
/heure			
Éch. 0	38,75 \$	39,04 \$	39,43 \$
Éch. 6	42,85 \$	43,17 \$	43,60 \$

	1 ^{er} avril 2012	31 mai 2012
/heure		
	39,82 \$	40,62 \$
	44,04 \$	44,92 \$

3. Auxiliaire d'enseignement et chargé d'encadrement, niveau Ph. D.

	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} mai 2011
/heure			
Éch. 7	43,51 \$	43,84 \$	44,28 \$
Éch. 8	44,12 \$	44,45 \$	44,89 \$

1^{er} avril 2012 31 mai 2012

/heure	/heure
44,72 \$	45,62 \$
45,34 \$	46,25 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} mai 2011	1 ^{er} avril 2012	31 mai 2012
0,75 %	1 %	1 %	2 %

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

2 jours/année

• Congés annuels payés

Maximum de 4 semaines.

Au cours des 12 mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante, la personne salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 4 semaines, dont un maximum de 3 semaines consécutives ou discontinues au cours d'un même trimestre. L'employeur lui versera, à titre d'indemnité compensatoire, un montant égal à 8 % des gains.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Selon son admissibilité, la salariée a droit à des prestations variant de 93 à 95 % de son salaire normal pour une période de 3 à 9 mois.

2. Congé de naissance

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à ce même congé.

3. Congé de paternité

5 jours payés.

Le salarié a également droit à un congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a lieu après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

4. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de congé prévu, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire normal.

La ou le salarié qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour la durée du voyage. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 10 semaines.

De plus, la salariée ou le salarié a droit, en vue de l'adoption d'un enfant, à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge réelle de l'enfant.

- **Avantages sociaux**

- 1. Assurance groupe**

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

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

- 2. Congés de maladie**

Dès la première journée, la personne salariée qui n'est pas en mesure d'exécuter ses tâches et responsabilités en raison d'une incapacité temporaire ne voit pas ses assignations interrompues, ni son salaire modifié, pour une période maximale de deux semaines consécutives.

La personne salariée doit fournir un certificat médical de son médecin traitant après la 3^e journée d'absence.

- 3. Assurance salaire**

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

- 4. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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.