

# 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 .....	41

# 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
<b>BOISSONS</b> Diageo Canada inc. – Usine de Salaberry-de-Valleyfield	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	1	5
<b>PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE</b> Solaris Québec inc. (L'Ange-Gardien)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Solaris Québec (1991) inc. – CSN	2	6
<b>BOIS</b> Tembec Industries inc., usine de Senneterre	Le Syndicat des travailleurs-euses de Tembec, usine de Senneterre – FIM-CSN	3	7
<b>MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT</b> Meubles Jaymar Corp. (Terrebonne)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 – SCEP-FTQ	4	8
<b>PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER</b> Papier Masson Itée (Usine Masson-Angers Buckingham)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 11 – FTQ	5	9
Papiers White Birch, division F. F. Soucy S.E.C. (Rivière-du-Loup)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 625 et 905 – FTQ	6	10

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>			
Mabe Canada inc. (Montréal)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 501 – FTQ	7	12
Mabe Canada inc. (Montréal)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 504 – FTQ	8	13
Signalisation Ver-Mac inc. (Sainte-Foy)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9599 – FTQ	9	14
<b>AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES</b>			
Sport Maska inc. (Saint-Laurent)	Le Syndicat des Métallos, section locale 7625 – FTQ	10	15
<b>COMMERCE DE GROS</b>			
<b>Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac</b>			
Olymel S.E.C. (Anjou)	Le Syndicat des salariés d'emballages Déli-Plus – CSD	11	16
Distributions alimentaires Le Marquis inc. (Boucherville)	Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 – FTQ	12	17
<b>COMMERCE DE DÉTAIL</b>			
<b>Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Magasin COOP de Plessisville	Le Syndicat des salariés de l'épicerie COOP Plessisville – CSD	13	18
Sobeys Québec (Montréal-Nord)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	14	19
<b>AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL</b>			
Association coopérative de la collectivité de l'UQAM (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la COOP UQAM – CSN	15	20
<b>SERVICES IMMOBILIERS ET AGENCES D'ASSURANCES</b>			
Place Kensington inc. (Montréal)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 – FTQ	16	21
<b>SERVICES AUX ENTREPRISES</b>			
Le Centre communautaire juridique Laurentides-Lanaudière (Saint-Jérôme)	Le Syndicat des employés du Centre communautaire juridique Laurentides-Lanaudière	17	22
Le Centre communautaire juridique de Montréal	Le Syndicat des employé(e)s du Centre communautaire juridique de Montréal	18	24
Le Centre communautaire juridique de Montréal inc.	Le Syndicat des avocats de l'aide juridique de Montréal	19	25
<b>SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE</b>			
Le Gouvernement du Québec	L'Association des juristes de l'État	20	27

Employeurs	Syndicats	N°	Page
<b>SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Laval	Le Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval, section locale 4545 – FTQ	21	29
La Ville de Québec	Le Syndicat canadien de la fonction publique – SFCFP, section locale 4528 – FTQ	22	31
La Ville de Saguenay	Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay	23	32
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
La Commission scolaire Kativik (Saint-Laurent)	Le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'ouest de Montréal	24	33
<b>SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX</b>			
Héma-Québec (Saint-Laurent)	L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)	25	35
L'Institut national de santé publique du Québec (Québec)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2667 – FTQ	26	36
<b>AUTRES SERVICES</b>			
La Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (Montréal)	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 – SEPBC CTC-FTQ	27	39
NOTES TECHNIQUES.....			41

**Diageo Canada inc. - Usine de Salaberry-de-Valleyfield et  
Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation  
et du commerce, section locale 501 - FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières - boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (166) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 38; hommes: 112
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2012
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2015
- **Date de signature:** 23 août 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jours, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier **N**

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
/heure 19,50 \$	/heure 19,50 \$	/heure 19,50 \$

2. Opérateur ajusteur, 16 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
/heure 28,24 \$ (27,30 \$)	/heure 28,80 \$	/heure 29,38 \$

3. Assistant ingénierie électrotechnique

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
/heure 32,64 \$ (32,00 \$)	/heure 33,29 \$	/heure 33,96 \$

N. B. - Le salarié promu à un niveau supérieur à sa classification est augmenté de 20 %/année jusqu'à l'obtention du plein taux. **N**

Le nouveau salarié de métier reçoit 2 \$/heure de moins durant les 2 080 premières heures. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

**Augmentation générale**

Variable pour toute la durée de la convention collective.

• **Primes\***

**Samedi et dimanche:** 50 % du taux normal

**Soir:** 0,80 \$/heure - entre 16 h et 0 h

**Nuit:** 1 \$/heure - entre 0 h 1 et 7 h 30

**Équipe:** 1 \$/heure – entre 20 h et 8 h

**Formation:** 0,50 \$/heure

**Contremaître travaillant à l'entretien:** 0,50 \$/heure de plus que le grade (22) 18

**Contremaître travaillant aux bouilloires:** 0,50 \$/heure de plus que le grade (21) 17

**Entreposage (rack à barils):** 0,10 \$/heure

**Forfaitaire versée au grade 2:**

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
/heure 0,54 \$	/heure 0,27 \$	/heure 0,27 \$

\* Il n'y a pas de duplication de prime dans le cas de chevauchement d'équipe, la prime supérieure pré-vaut.

• **Allocations**

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

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

**Bottines ou souliers de sécurité:** 1 paire/année

N. B. - Le salarié qui a travaillé plus de 720 heures durant la période du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante a droit à une 2<sup>e</sup> paire à l'automne de l'année courante.

**Outils personnels:** remplacement des outils brisés au travail - salarié d'entretien

225 \$/année – salarié de métier

**Lunettes de sécurité de prescription:** 1 paire/12 mois maximum; l'employeur paie le coût de foyers dégradés et de lentilles antireflets

100 \$ maximum - achat chez un autre fournisseur

**Couvre-chaussures:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés personnels**

32 heures/année - salarié qui a plus de 1 an d'ancienneté

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6,0 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8,0 % ou taux normal
15 ans	5 sem.	10,0 % ou taux normal
25 ans	6 sem.	12,0 % ou taux normal
30 ans	6 sem. + 1 jour	12,4 % ou taux normal

• **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 respective de 88 % par l'employeur et 12 % par le salarié

**1. Assurance vie**

Indemnité:

- salarié: 45 000 \$

- mort accidentelle ou mutilation: double indemnité

- préretraité: 7 500 \$

- retraité: 7 500 \$

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire normal pour un maximum de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation; 4<sup>e</sup> jour, maladie  
LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire mensuel normal, maximum de 2 500 \$

Début : après les prestations de courte durée

## 3. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

## 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement selon le barème de l'année en cours de l'Ordre des dentistes du Québec

## 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu avec certaines modifications.

2

### Solaris Québec inc. (L'Ange-Gardien) et Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Solaris Québec (1991) inc. CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (160) 162
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 16; hommes : 146
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2012
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2018
- **Date de signature :** 14 septembre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail :** 40 heures/sem., 4 ou 5 jours/sem.

### • Salaires

1. Assembleur, 61 salariés

1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013	1 <sup>er</sup> févr. 2014	1 <sup>er</sup> févr. 2015	1 <sup>er</sup> févr. 2016
/heure 17,25 \$ (16,86 \$)	/heure 17,66 \$	/heure 18,08 \$	/heure 18,53 \$	/heure 19,04 \$

### 1<sup>er</sup> févr. 2017

/heure  
19,56 \$

2. Technicien au service et électroménager

1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013	1 <sup>er</sup> févr. 2014	1 <sup>er</sup> févr. 2015	1 <sup>er</sup> févr. 2016
/heure 22,50 \$ (21,99 \$)	/heure 23,04 \$	/heure 23,59 \$	/heure 24,18 \$	/heure 24,84 \$

### 1<sup>er</sup> févr. 2017

/heure

25,52 \$

N. B. Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux de la fonction pendant les premiers 18 mois de service, 85 % à compter du 19<sup>e</sup> mois jusqu'au 36<sup>e</sup> mois et le plein taux à compter du 37<sup>e</sup> mois.

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> févr. 2012	1 <sup>er</sup> févr. 2013	1 <sup>er</sup> févr. 2014	1 <sup>er</sup> févr. 2015	1 <sup>er</sup> févr. 2016
2,3 %	2,4 %	2,4 %	2,5 %	2,75 %

### 1<sup>er</sup> févr. 2017

2,75 %

### • Primes

**Soir :** (0,55 \$) 0,75 \$/heure

**Chef d'équipe :** (1 \$) 1,20 \$/heure

### • Allocations

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

### Chaussures de sécurité :

(0,06 \$) 0,08 \$/heure travaillée salarié de l'intérieur

(0,09 \$) 0,11 \$/heure travaillée salarié de l'extérieur

0,12 \$/heure travaillée peintre

**Survêtements pour la période hivernale :** l'employeur paie 75 % du coût des survêtements nécessaires salarié qui doit travailler à l'extérieur de façon régulière

**Vêtements de travail :** l'employeur paie 75 % du coût camionneur

### • Jours fériés payés

11 jours/année

### • Congés mobiles

4 jours/année

### • Congés annuels payés

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

N. B. La 5<sup>e</sup> semaine doit être prise entre le début d'octobre et la fin de février.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

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

#### 2. Congé de naissance

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

#### 3. Congé d'adoption

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

#### 4. Congé parental

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

Le congé parental ne peut débuter avant le jour de l'accouchement ou le jour où l'enfant est confié au salarié, dans le cas d'une adoption, et il se termine au plus tard 70 semaines après.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

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

##### 1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 2 fois le salaire annuel
- mort et mutilation accidentelles : montant égal à celui de base
- conjoint : 10 000 \$
- enfant de 24 h et plus : 5 000 \$

##### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : (66,67 %) 60 % du salaire hebdomadaire non imposable, maximum de 750 \$/sem. pour une durée maximale de 17 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident et hospitalisation; 8<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : (66,67 %) 60 % du salaire mensuel non imposable, maximum de 2 500 \$/mois

##### 3. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; après une franchise de 25 \$/année, remboursement des autres frais admissibles à 80 %

##### 4. Soins dentaires

Le salarié qui a 1 an de service est inscrit dès qu'il a rempli le formulaire d'adhésion. Les bénéficiaires cessent à la date à laquelle son emploi prend fin pour toute raison, incluant la retraite ou la mise à pied.

Le régime comprend 3 modules, soit les modules A, B et C.

MODULE A

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base jusqu'au maximum prévu

MODULE B

Frais assurés : remboursement à 50 % des frais de prothèses, soit l'achat de prothèses initiales amovibles complètes ou partielles maximum de 1 fois/5 ans, le remplacement de prothèses existantes amovibles ou partielles sous réserve des conditions prévues et le réajustement ou la réparation des prothèses amovibles. Le remboursement est sujet à un maximum de 1 000 \$/année/personne assurée et s'applique à la somme des frais remboursés sous les modules A et B.

MODULE C

Frais assurés : remboursement à 50 % des frais encourus pour corriger tout traitement nécessaire à la correction

d'une « malocclusion » des dents, maximum de 1 500 \$ à vie/personne assurée

Tous les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 50 \$/année selon les tarifs de l'année civile précédente de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.

#### 5. Régime de retraite

Le salarié admissible peut adhérer à un REER collectif.

Cotisation : à compter du 1<sup>er</sup> février 2011, la contribution de l'employeur, jusqu'au 31 janvier 2013, est équivalente à celle du salarié admissible sans toutefois dépasser le montant le moins élevé de ces deux possibilités, soit 500 \$ ou 2 % du salaire normal du salarié.

### 3

#### **Tembec Industries inc., usine de Senneterre et Le Syndicat des travailleurs-euses de Tembec, usine de Senneterre FIM CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (162) 163
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 2; hommes : 161
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 4 mars 2010
- **Échéance de la présente convention :** 4 mars 2015
- **Date de signature :** 17 mars 2011
- **Durée de la semaine normale de travail :** 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- Salaires

1. Journalier, nettoyeur et autres fonctions

**1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014**

/heure	/heure	/heure
22,06 \$	22,28 \$	22,61 \$
(22,06 \$)		

2. Chef électricien

**1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014**

/heure	/heure	/heure
26,77 \$	27,04 \$	27,44 \$
(26,77 \$)		

N. B. — Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux normal prévu à sa classification, 85 % après 6 mois, 90 % après 12 mois et 95 % après 18 mois. Après 24 mois d'ancienneté, le salarié reçoit le plein taux.

#### **Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014**

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

#### **Montant forfaitaire**

Le 17 mars 2011, le salarié a droit à un montant forfaitaire unique de 500 \$.

#### • Primes

**Chef d'équipe:** le taux de salaire du département le mieux rémunéré sous sa surveillance majoré de 0,50 \$/heure

#### • Allocations

**Vêtements:** fournis et entretenus selon les modalités prévues

**Outils personnels:** remplacés lorsque brisés ou usés – mécaniciens, mécaniciens-soudeurs, mécaniciens d'entretien et hommes d'entretien

#### • Jours fériés payés

11 jours/année

#### • Congés mobiles

2 jours/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
3 ans	2 sem.	6,5 %
5 ans	3 sem.	7,5 %
7 ans	3 sem.	8,5 %
10 ans	4 sem.	8,5 %
15 ans	4 sem.	9,5 %
20 ans	5 sem.	10,0 %
25 ans	5 sem.	11,0 %

#### • 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 pour le salarié permanent.

##### 1. Assurance vie

Indemnité:

— salarié: 45 000 \$ il existe un régime d'assurance vie supplémentaire

— mort accidentelle: double indemnité

— conjoint: 10 000 \$

— enfant: 5 000 \$

— retraité: 5 000 \$

##### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 400 \$/sem., jusqu'à 26 semaines ou dès que le salarié atteint 70 ans

Début: 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation; 7<sup>e</sup> jour, maladie sans hospitalisation

LONGUE DURÉE

Prestation: 1 800 \$/mois, jusqu'à un maximum de 12 mois ou dès que le salarié atteint 65 ans

Début: après les prestations de courte durée

##### 3. Assurance maladie

Frais assurés: coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des médicaments d'origine; remboursement à 100 % des médicaments génériques ainsi que les médicaments d'origine non disponibles en générique; services paramédicaux: maximum de 300 \$/année/personne; radiographie par le chiropraticien: maximum de 50 \$/année/personne

#### 4. Soins dentaires

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

N. B. — Pour être admissible au régime de soins dentaires, le salarié doit avoir complété 24 mois de service continu.

#### 5. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur participe à un régime de retraite du salarié, pour un montant qui équivaut à 3 % de son salaire total.

## 4

### Meubles Jaymar Corp. (Terrebonne)

et

### Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — SCEP FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — meubles et articles d'ameublement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (200) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 56; hommes: 64
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 10 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 10 décembre 2015
- **Date de signature:** 13 août 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem., 5 jours/sem.

#### • Salaires

1. Concierge, journalier conception et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
Min.	/heure 10,40 \$ (10,30 \$)	/heure 10,51 \$	/heure 10,61 \$
Max.	10,87 \$ (10,76 \$)	10,98 \$	11,09 \$

2. Couturière, assembleur et autres fonctions, 33 salariés

	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
Min.	/heure 12,99 \$ (12,86 \$)	/heure 13,12 \$	/heure 13,25 \$
Max.	14,20 \$ (14,06 \$)	14,34 \$	14,49 \$

3. Assistant patronniste recouvrement et assistant patronniste foam

	1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
Min.	/heure 17,95 \$ (17,77 \$)	/heure 18,13 \$	/heure 18,31 \$
Max.	19,33 \$ (19,14 \$)	19,52 \$	19,72 \$

#### Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> août 2012	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> août 2014
1 %	1 %	1 %



\*À cette augmentation pourra s'ajouter un montant supplémentaire en fonction du rendement de l'entreprise.

N. B. — Le nombre de salariés, la répartition selon le sexe et le taux modal sont basés sur les données de la convention collective précédente.

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1<sup>er</sup> au 13 août 2012.

#### • Primes

**Deuxième équipe:** 0,65 \$/heure

**Troisième équipe:** 0,75 \$/heure

**Chef d'équipe:** 2 \$/heure

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité:** 80 \$/année, lorsque c'est requis

#### • Jours fériés payés

11 jours/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	3 sem.	7 %
12 ans	4 sem.	8 %
20 ans	4 sem.	10 %

#### • Droits parentaux

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

#### • Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

#### 1. Régime de retraite

Il existe un REER collectif.

## 5

**Papier Masson Itée (Usine Masson-Angers Buckingham) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 11 - FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – papier et produits en papier
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 141
- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 141
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2014
- **Date de signature:** 13 juillet 2012

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

#### • Salaires

1. Secteur III – unité production, utilité générale et autres fonctions

**1<sup>er</sup> juill. 2012 1<sup>er</sup> juill. 2012 1<sup>er</sup> mai 2013**

/heure	/heure	/heure
22,65 \$	22,88 \$	23,22 \$
(25,17 \$)		

2. Mécanicien d'entretien et autres fonctions, 28 salariés

**1<sup>er</sup> juill. 2012 1<sup>er</sup> juill. 2012 1<sup>er</sup> mai 2013**

/heure	/heure	/heure
28,94 \$	29,22 \$	29,66 \$
(32,15 \$)		

3. Opérateur centrale thermique – chef 1<sup>re</sup> classe

**1<sup>er</sup> juill. 2012 1<sup>er</sup> juill. 2012 1<sup>er</sup> mai 2013**

/heure	/heure	/heure
31,62 \$	31,93 \$	32,40 \$
(35,08 \$)		

#### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> juill. 2012 1<sup>er</sup> juill. 2012 1<sup>er</sup> mai 2013**

- 10 %	1 %	1,5 %
--------	-----	-------

N. B. – À compter de la date de clôture de la vente des actifs de Papier Masson à BDWBI – Black Diamond White Birch Investment, le salaire d'entrée du nouveau salarié sera établi comme suit:

Durée	Taux
À l'entrée en fonction	70 % du taux normal
1 501 heures	80 % du taux normal
3 001 heures	90 % du taux normal
4 501 heures	Taux normal

N. B. – Le salarié actuel ayant moins de 4 500 heures travaillées à la date de clôture de la vente des actifs conservera son taux de salaire.

#### • Primes

##### Quarts:

HORAIRE DE 8 HEURES

Soir: 0,50 \$/heure - entre 16 h et 24 h

Nuit: 0,70 \$/heure - entre 0 h et 8 h

HORAIRE DE 12 HEURES

Soir: 0,17 \$/heure – entre 8 h et 20 h

Nuit: 0,63 \$/heure - entre 20 h et 8 h

**Superviseur remplaçant:** 0,75 \$/heure au-dessus du taux régulier de sa classification

**Flexibilité:** 0,52 \$/heure - salarié du service d'entretien, sauf celui couvert par le régime de classification

N. B. – Cette prime sera intégrée dans le taux de salaire au moment de la ratification de la convention.

**Opérateur du tour à contrôle numérique 0068-0042 et de la meuleuse à cylindre 0068-0001:** 0,50 \$/heure – salarié ayant terminé sa période d'entraînement et en mesure de diriger lui-même tous les travaux pouvant être accomplis sur ces machines

## • Allocations

**Uniformes:** 2/année - le salarié paie 15 \$ pour chaque uniforme

**Carte de compétence, licence ou examen:** remboursé par l'employeur selon les modalités prévues

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

## • Jours fériés payés

4 jours/année – salarié ayant cumulé plus de 30 jours civils et répondant aux exigences de la convention

## • Congés mobiles

6 jours/année ou 48 heures/année - salarié ayant cumulé plus d'un an de service

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
4 ans	3 sem.	Taux normal
9 ans	4 sem.	Taux normal
17 ans	5 sem.	Taux normal
23 ans	6 sem.	Taux normal

## Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25 ans de service a droit à des vacances supplémentaires payées dans l'année où il atteint l'âge de:

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

## • Droits parentaux

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

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Prime: payée à 100 % par l'employeur

Indemnité:

- salarié: 75 000 \$

- conjoint: 15 000 \$

- enfant à charge: 7 500 \$

- mort et mutilation accidentelles: 1,5 fois le salaire annuel, minimum de 75 000 \$

- salarié actif de 65 ans et plus: 6 000 \$

- retraité: 5 000 \$

### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime: payée à 100 % par le salarié

Prestation: 70 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 52 semaines

Début: 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation

4<sup>e</sup> jour, maladie - horaire de 8 heures

3<sup>e</sup> jour, maladie - horaire de 12 heures

LONGUE DURÉE

Prime: payée à 100 % par l'employeur

Prestation: 55 % du taux régulier jusqu'à un maximum de 2 700 \$/mois

Début: à compter de la 53<sup>e</sup> semaine d'invalidité

### 3. Assurance maladie

Prime: payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés: coût d'une chambre à deux lits sans limite de jours;

80 % des médicaments de marque déposée ou 100 % pour un médicament équivalent générique ou n'ayant pas d'équivalent générique; maximum de 1 000 000 \$ d'assurance pour des soins à l'extérieur du Canada

Franchise: 10 \$/année - protection individuelle

20 \$/année - protection familiale

### 4. Soins dentaires

Prime: 8 \$/mois - protection individuelle et l'employeur paie le solde des coûts

20 \$/mois - protection familiale et l'employeur paie le solde des coûts

Frais assurés: 100 % - prévention et diagnostic - maximum 1 500 \$/année/personne

100 % - restaurations mineures - maximum 1 500 \$/année/personne

50 % - restaurations majeures - maximum de 1 500 \$/année/personne

50 % - orthodontie - maximum 1 500 \$/vie/personne

N. B. - Les tarifs en vigueur sont ceux de l'Ordre des dentistes de l'année précédente.

### 5. Régime de retraite

Le nouveau régime de retraite entrera en vigueur à la date de clôture de la vente des actifs de Papier Masson à BDWBI - Black Diamond White Birch Investment.

Cotisation:

- employeur: 10 % du salaire admissible du salarié participant actif

- salarié: 8 % du salaire admissible du salarié participant actif

N. B. - Les prestations seront celles qui pourront être octroyées en fonction de la cotisation totale de 18 % du salaire admissible, sous réserve des règles de financement qui seront applicables aux régimes de retraite à prestations cibles lorsque celles-ci seront établies.

## 6

**Papiers White Birch, division F.F. Soucy S.E.C. (Rivière-du-Loup) et**

**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 625 et 905 FTQ**

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (215) 126

- **Répartition des salariés selon le sexe:** hommes: 126
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2014
- **Date de signature:** 13 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**

8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### Horaire 6/3

moyenne de 37,33 heures/sem.

- **Salaires**

#### 1. Suppléant

**1<sup>er</sup> juill. 2012    1<sup>er</sup> juill. 2012    1<sup>er</sup> mai 2013**

/heure	/heure	/heure
22,65 \$ (25,16 \$)	22,87 \$	23,22 \$

#### 2. Technicien pâtes et papiers, 68 salariés

**1<sup>er</sup> juill. 2012    1<sup>er</sup> juill. 2012    1<sup>er</sup> mai 2013**

/heure	/heure	/heure
27,09 \$ (30,10 \$)	27,36 \$	27,77 \$

#### 3. Conducteur, classe 100

**1<sup>er</sup> juill. 2012    1<sup>er</sup> juill. 2012    1<sup>er</sup> mai 2013**

/heure	/heure	/heure
37,19 \$ (41,32 \$)	37,56 \$	38,12 \$

#### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> juillet 2012    1<sup>er</sup> juillet 2012    1<sup>er</sup> mai 2013**

-10 %	1 %	1,5 %
-------	-----	-------

- **Primes**

**Soir:** 0,50 \$/heure

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

**Habillage et papiers spéciaux:** 1 \$/heure

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité:** 2 paires/année salariés permanents et suppléants départementaux

**Lunettes de sécurité prescrites:** fournies par l'employeur lorsque c'est requis

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

**Outils personnels:** 325 \$/année salarié de métier du service d'entretien à la condition que ce montant soit utilisé pour l'achat d'outils. Sinon, il lui sera versé un montant de 235 \$ en fin d'année.

**Assurance contre les incendies outils:** l'employeur paie la prime pour une couverture maximale de 1 800 \$ salarié de métier

- **Jours fériés payés**

6 jours/année

- **Congés mobiles**

6 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 %
17 ans	5 sem.	10 %
23 ans	6 sem.	12 %

#### Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25 ans et plus de service a droit à des vacances supplémentaires lorsqu'il atteint 60 ans d'âge, selon le tableau suivant:

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	2 %
61 ans	2 sem.	4 %
62 ans	3 sem.	6 %
63 ans	4 sem.	8 %
64 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 jours sont payés.

#### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 jours sont payés.

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

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

#### 1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité

– salarié: 2 fois le salaire annuel normal, maximum de 80 000 \$ et minimum de 50 000 \$

– mort et mutilation accidentelles: 2 fois le salaire annuel, maximum de 75 000 \$

– conjoint: 15 000 \$

– enfant: 7 500 \$

– retraité ou salarié de 65 ans: 6 000 \$

#### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 75 % de son salaire normal pour une période maximale de 52 semaines

Début: 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation; 3<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation: 60 % de son salaire mensuel normal jusqu'à un maximum de 2 700 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite, l'âge de 65 ans ou le décès

Début: après les prestations de courte durée

### 3. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 100 % des frais d'hospitalisation et de services connexes encourus au Canada, sans franchise, et à 90 % pour autres frais et honoraires médicaux après une franchise de 25 \$/année, médicaments génériques ou médicaments n'ayant pas d'équivalent générique remboursés à 100 %; frais d'ostéopathe, naturopathe, podiatre, orthophoniste thérapeute de la parole et de l'ouïe, ergothérapeute, chiropraticien, psychologue, acupuncteur et orthothérapeute, maximum de 20 \$/traitement jusqu'à concurrence de 25 traitements/année; frais de physiothérapeute 45 \$/visite, maximum de 1 000 \$/année; plusieurs autres frais admissibles

### 4. Soins dentaires

Prime: le salarié paie 8 \$/mois/protection individuelle et 20 \$/mois/protection familiale

Frais assurés: remboursement à 100 % des soins de base et à 50 % des frais de prothèses jusqu'à un maximum combiné de 1 500 \$/année/personne; à 50 % des soins d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 1 500 \$/personne; les frais sont remboursables selon les tarifs - de 2011 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, ceux de 2012 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 et ceux de 2013 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 - des actes buccodentaires approuvés par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec

### 5. Soins oculaires

Frais assurés: frais de lunettes et verres correcteurs, y compris les lentilles cornéennes, jusqu'à concurrence de 150 \$/personne/24 mois

### 6. Régime de retraite

Un nouveau régime de retraite est offert aux salariés.

## 7

**Mabe Canada inc. (Montréal)**  
et  
**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,**  
section locale 501 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (1 000) 543
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 178; hommes: 365
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 4 mars 2012
- **Échéance de la présente convention:** 4 mars 2017
- **Date de signature:** 5 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### Fin de semaine

12 heures/sem. – salarié travaillant dans les ateliers 5 et 14

### • Salaires

1. Opérations diverses, 369 salariés

#### 5 mars 2012

	/heure
Min.	16,63 \$ (16,08 \$)
Max.	22,81 \$ (22,26 \$)

2. Outilleur, chef de groupe principal

#### 5 mars 2012

	/heure
Min.	26,63 \$ (26,08 \$)
Max.	33,39 \$ (32,84 \$)

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

### Augmentation générale

mars 2012	2013	2014	2015
0,55 \$/heure	selon IVC	selon IVC	selon IVC

### • Indemnité de vie chère

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

#### Indice de base

5<sup>e</sup> année — novembre 2012, février, mai et août 2015

#### Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,0615 point de l'indice des prix à la consommation – IPC pour les mois de février où l'IPC dépasse celui des mois de novembre de chaque année de 2012 à 2015.

#### Mode de paiement

Les montants des indemnités seront intégrés au taux de salaire des employés à la période de paie suivant l'émission de l'IPC des mois concernés.

### • Primes

**Soir:** 0,93 \$/heure – équipe normale débutant à 13 h ou plus tard

**Nuit:** 1,23 \$/heure – équipe normale débutant après 21 h 45 et avant 6 h

**Chef de groupe:** 1,50 \$/heure

**Flotteur:** 0,30 \$/heure – salarié dont la tâche principale consiste à remplacer n'importe quel autre salarié absent pour une courte période

### • Allocations

**Chaussures de sécurité:** (100 \$) maximum de 110 \$/12 mois travaillés

**Lunettes de sécurité prescrites:** l'employeur paie le coût de la 1<sup>re</sup> paire et le coût de remplacement des lentilles à raison de 1 fois/2 ans ou 1 fois/6 mois lorsque certifié médicalement

### • Jours fériés payés

12 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
4 ans	3 sem.	Taux normal
10 ans	4 sem.	Taux normal
20 ans	5 sem.	Taux normal
30 ans	6 sem.	Taux normal

## • Droits parentaux

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

### 1. Congés de maladie

Le salarié payé à l'heure qui a 3 mois de service reçoit 66,67 % de son salaire journalier le 4<sup>e</sup> jour ou les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> jours d'absence pour maladie ou accident.

### 2. Assurance maladie

Frais assurés: remboursement à 85 % des frais admissibles après une franchise de 10 \$

### 3. Soins dentaires

Frais assurés: remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de 1 700 \$/année

### 4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

## • Salaires

### 1. Dessinateur/traceur 4

5 mars 2012	5 mars 2013	5 mars 2014
/sem. 898,06 \$ (876,06 \$)	/sem. 920,06 \$	/sem. 964,06 \$

### 5 mars 2015 5 déc. 2015

/sem. 1 008,06 \$	/sem. 1 074,06 \$
----------------------	----------------------

### 2. Inspecteur contrôle qualité, 6 salariés

5 mars 2012	5 mars 2013	5 mars 2014
/sem. 1 144,00 \$ (1 122,00 \$)	/sem. 1 166,00 \$	/sem. 1 210,00 \$

### 5 mars 2015 5 déc. 2015

/sem. 1 254,00 \$	/sem. 1 320,00 \$
----------------------	----------------------

### 3. Dessinateur 1

5 mars 2012	5 mars 2013	5 mars 2014
/sem. 1 285,06 \$ (1 263,06 \$)	/sem. 1 307,06 \$	/sem. 1 351,06 \$

### 5 mars 2015 5 déc. 2015

/sem. 1 395,06 \$	/sem. 1 461,06 \$
----------------------	----------------------

## Augmentation générale

5 mars 2012	5 mars 2013	5 mars 2014	5 mars 2015	5 déc. 2015
/sem. 22 \$	/sem. 22 \$	/sem. 44 \$	/sem. 44 \$	/sem. 66 \$

## • Indemnité de vie chère

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

### Indice de base

2013 - novembre 2012, février 2013 et mai 2013

2014 - novembre 2013, février 2014

2015 - novembre 2014, février 2015, mai 2015 et août 2015

### Mode de calcul

#### 2<sup>e</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,0615 point de l'indice des prix à la consommation - IPC. Le premier calcul trimestriel sera fait en comparant l'IPC de février 2013 par rapport à celui de novembre 2012. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC de mai 2013 par rapport à celui de février 2013.

#### 3<sup>e</sup> année et 4<sup>e</sup> année

La même formule s'applique en faisant les ajustements requis.

### Mode de paiement

Un montant non intégré au taux de salaire sera payé à compter du début de la 1<sup>re</sup> période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

## • Primes

**Soir:** 0,93 \$/heure - équipe régulière débutant à 13 h ou plus tard

**Nuit:** 1,23 \$/heure - équipe régulière débutant après 21 h 45 et avant 6 h

8

**Mabe Canada inc. (Montréal)**  
et  
**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier - CTC,**  
section locale 504 - FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (60) 28
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2; hommes: 26
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 4 mars 2012
- **Échéance de la présente convention:** 4 mars 2017
- **Date de signature:** 13 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

**Dimanche:** taux double – salarié ne faisant pas partie de l'équipe régulière débutant le samedi avant minuit ou de l'équipe régulière débutant après 21 h le dimanche

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité:** 110 \$/12 mois travaillés ou au besoin lorsque le salarié travaille dans certains endroits déterminés

**Lunettes de sécurité de prescription:** 1re paire et le coût de remplacement des lentilles à raison de 1 fois/2 ans ou 1 fois/6 mois lorsque c'est requis médicalement

#### • Jours fériés payés

12 jours/année plus 1 jour à être déterminé localement

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
4 ans	3 sem.	Taux normal
10 ans	4 sem.	Taux normal
20 ans	5 sem.	Taux normal
30 ans	6 sem.	Taux normal

#### • Congés personnels

5 jours/12 mois – salarié ayant cumulé plus d'un an d'ancienneté

N. B. – La rémunération de ces journées pour affaires personnelles est sujette à l'approbation du supérieur immédiat du salarié.

#### • 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 salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

#### 1. Congés de maladie

20 jours/12 mois – salarié ayant cumulé plus d'un an d'ancienneté

#### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

9

**Signalisation Ver-Mac inc. (Sainte-Foy)  
et  
Le Syndicat des Métallos, section locale 9599 - FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (100) 101
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 24; hommes: 77
- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 16 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2016
- **Date de signature:** 20 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide-peintre, assembleur de composantes électroniques et autres fonctions, 24 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
/heure 11,40 \$ (10,90 \$)	/heure 11,90 \$	/heure 12,40 \$

2. Soudeur et technicien en électronique

1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
/heure 14,90 \$ (14,25 \$)	/heure 15,55 \$	/heure 16,20 \$

N. B. – À partir du 1<sup>er</sup> mai 2013, le nouveau salarié sera payé 3 % de moins pendant sa période d'essai.

#### Augmentation générale

Variable pour toute la durée de la convention collective.

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 17 décembre 2011 au 20 juillet 2012. Ce montant sera versé le 1<sup>er</sup> septembre 2012 et le 1<sup>er</sup> décembre 2012 à raison de 50 % de la somme à chaque versement.

#### • Primes

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

**Nuit:** 0,85 \$/heure

**Machine à plasma [N]:** 0,50 \$/heure

1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
0,55 \$/heure	0,60 \$ heure

**Soudure sur de l'aluminium:** 0,50 \$/heure

1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
0,55 \$/heure	0,60 \$ heure

**Assembleur électronique spécialisé [N]:** 0,50 \$/heure

1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015
0,55 \$/heure	0,60 \$ heure

**Formateur:** 0,85 \$/heure

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité:** 150 \$/année et, pour les années suivantes de la convention, le montant sera ajusté à l'indice des prix à la consommation – IPC [N] – salarié des départements où le port est exigible

**Lunettes de sécurité de prescription:** 200 \$/durée de la convention – salarié qui a complété sa période d'essai

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles** **N**

Au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à un crédit d'heures en congé mobile selon le tableau suivant :

Années de service	Durée
600 heures	16 heures
3 ans	24 heures
10 ans	32 heures

Les heures de congé mobile non utilisées entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours sont payées au salarié avec la paie la plus près du 15 décembre suivant.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

### 1. Congé de maternité

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

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est, en conséquence, hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de santé de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

La salariée enceinte a le droit de s'absenter temporairement de son travail pour des visites chez un professionnel de la santé. Pour la durée de la grossesse, ces absences sont autorisées avec solde pour un maximum de 18 heures.

- **Avantages sociaux**

### Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire de courte et de longue durée.

Prime: payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %. À compter du 1<sup>er</sup> mai 2014, la prime sera payée dans une proportion de 55 % par l'employeur et 45 % par le salarié.

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à 5 jours de congé de maladie à la condition qu'il touche l'indemnité prévue au plan d'assurance collective. Ces journées ne sont pas cumulatives.

### 2. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur verse 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié dans un compte REER, et ce, jusqu'à un maximum de (400 \$) 500 \$/année.

## Sport Maska inc. (Saint-Laurent) et

## Le Syndicat des Métallos, section locale 7625 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — autres industries manufacturières
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (197) 220
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 110; hommes: 110
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2012
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2017
- **Date de signature:** 30 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé, 90 salariés

1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016
/heure 12,68 \$ (12,08 \$)	/heure 13,03 \$	/heure 13,38 \$	/heure 13,73 \$	/heure 14,13 \$

2. Électromécanicien

1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016
/heure 21,50 \$ (21,10 \$)	/heure 21,85 \$	/heure 22,20 \$	/heure 22,55 \$	/heure 22,95 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014	1 <sup>er</sup> avril 2015	1 <sup>er</sup> avril 2016
variable	/heure 0,35 \$	/heure 0,35 \$	/heure 0,35 \$	/heure 0,40 \$

### Rétroactivité

Le salarié en emploi le 30 juillet 2012 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1<sup>er</sup> avril au 30 juillet 2012.

### Montant forfaitaire

Le salarié en emploi le 30 juillet 2012, qui a complété 60 jours de service continu au moment de la signature de la convention collective, a droit à un montant forfaitaire de 750 \$.

- **Prime**

**Soir:** 0,50 \$/heure **N**

- **Allocations**

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

**Souliers et bottes de sécurité:** (100 \$) 125 \$/année

### 31 juillet 2015

130 \$/année

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

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

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés mobiles ou de maladie**

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à 2 jours de congé mobile ou de maladie.

Ces jours sont cumulables jusqu'à un maximum de 10 jours.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

Le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le régime à options modulaires entre en vigueur et remplace le régime actuel.

**1. Régime de retraite**

L'employeur maintient le régime de retraite et sa contribution actuelle jusqu'au 31 décembre 2012.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le régime de retraite à financement salarial de la FTQ est mis en place. La contribution de l'employeur sera de 3 % du total des gains bruts du salarié hebdomadaire. La contribution du salarié sera de 2 % du total de ses gains bruts hebdomadaires.

11

**Olymel S.E.C. (Anjou)  
et  
Le Syndicat des salariés d'emballages Déli-Plus CSD**

• **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:** (194) 150

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 79; hommes: 71

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 5 mai 2012

• **Échéance de la présente convention:** 5 mai 2017

• **Date de signature:** 3 juillet 2012

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

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

**Équipe de fin de semaine**

3 jours/sem., 36 heures/sem., payées pour 40 heures

**Horaire partiel III – samedi et dimanche**

8 heures/jour, 16 heures/sem. salarié à temps partiel

• **Salaires**

1. Déballage

	5 mai 2012	5 mai 2013	5 mai 2014	5 mai 2015
Min.	/heure 11,07 \$ (10,97 \$)	/heure 11,40 \$	/heure 11,74 \$	/heure 12,10 \$
Max.	14,12 \$ (13,91 \$)	14,54 \$	14,98 \$	15,43 \$

**5 mai 2016**

/heure  
12,46 \$  
15,89 \$

2. Opérateur balance et autres fonctions, 41 salariés

	5 mai 2012	5 mai 2013	5 mai 2014	5 mai 2015
Min.	/heure 11,31 \$ (11,20 \$)	/heure 11,65 \$	/heure 12,00 \$	/heure 12,36 \$
Max.	14,35 \$ (14,13 \$)	14,78 \$	15,22 \$	15,68 \$

**5 mai 2016**

/heure  
12,73 \$  
16,15 \$

3. Mécanicien sénior

	5 mai 2012	5 mai 2013	5 mai 2014	5 mai 2015	5 mai 2016
Min.	/heure 21,37 \$ (20,60 \$)	/heure 22,01 \$	/heure 22,67 \$	/heure 23,35 \$	/heure 24,05 \$

**Augmentation générale\***

	5 mai 2012	5 mai 2013	5 mai 2014	5 mai 2015	5 mai 2016
variable		3 %	3 %	3 %	3 %

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

**Rétroactivité**

Le salarié en emploi le 3 juillet 2012 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées et payées pour fêtes chômées et payées ainsi que les congés mobiles dans la période du 5 mai au 3 juillet 2012.

De plus, le salarié en emploi le 3 juillet 2012 a droit à la rétroactivité de la prime de soir et fin de semaine.

• **Primes**

**Boni de signature et boni d'ancienneté:** 200 \$ salarié en emploi le 3 juillet 2012

De plus, le salarié en emploi le 3 juillet 2012 reçoit un montant forfaitaire de 50 \$/année de service continu.

**Soir et fin de semaine:** (0,45 \$) 0,60 \$/heure

**Formation:** (0,60 \$) 0,75 \$/heure salarié qui agit à titre de formateur

**Téléavertisseur:** 1 \$/heure travaillée à taux normal, maximum de 40 \$/sem. électromécanicien



**Assiduité:** le salarié qui, au cours d'une période de 4 semaines de paye, n'a aucune absence reçoit un boni de 1 % de son salaire basé sur les heures normales travaillées. Ce boni est payé toutes les 2 semaines suivant la fin d'une période.

- **Allocations**

**Outils de travail:** fournis par l'employeur lorsque c'est requis 350 \$/année - mécanicien

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

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

**Lunettes de sécurité de prescription:** fournies par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues - salarié du département de maintenance

**Assurance contre l'incendie et le vol outils:** coût de remplacement, maximum de (2 000 \$) 3 000 \$ mécanicien

- **Jours fériés payés**

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

- **Congés mobiles**

3 jours/année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

N. B. Le ou les congés non utilisés au 31 décembre d'une année sont payés au salarié.

- **Congés annuels payés**

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

Indemnité

- salarié: 1 fois le salaire annuel
- mort accidentelle et mutilation: 2 fois le salaire annuel
- conjoint: 5 000 \$
- enfant: 3 000 \$

**2. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

Prestation: 66,67 % du salaire hebdomadaire brut, maximum de 600 \$/sem., pour une durée maximale de 17 semaines

Début: 1<sup>er</sup> jour, hospitalisation; 3<sup>e</sup> jour, maladie ou accident

**LONGUE DURÉE**

Prestation: 66,67 % du salaire mensuel brut, maximum de 2 200 \$/mois

Début: après 17 semaines

**3. Assurance maladie**

Frais assurés: après une franchise de 50 \$/année; remboursement à 80 % des médicaments prescrits

**4. Soins dentaires**

Il existe un régime de soins dentaires.

**5. Régime de retraite**

Cotisation: l'employeur verse 0,45 \$/heure pour toutes les heures travaillées, normales et supplémentaires, excluant les prestations d'invalidité long terme et la période de vacances, au régime de retraite du salarié.

Le salarié à temps partiel devient admissible à compter du 1<sup>er</sup> janvier qui suit une année civile au cours de laquelle il a travaillé au moins 700 heures ou a reçu une rémunération égale à 35 % du maximum annuel des gains admissibles pour l'année de référence, comme le définit la Loi sur le régime des rentes du Québec.

**12**

**Distributions alimentaires Le Marquis inc. (Boucherville) et Le Syndicat des Métallos, section locale 9414 - FTQ**

- **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:** (60) 80
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 54; hommes: 26
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 12 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Emballeur, commis et concierge, 60 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Min.	/heure 10,67 \$ (9,80 \$)	/heure 10,77 \$	/heure 10,92 \$
Max.	/heure 12,67 \$ (12,67 \$)	/heure 12,77 \$	/heure 12,92 \$

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

	/heure	/heure
	11,12 \$	11,36 \$
	13,12 \$	13,36 \$

2. Mécanicien\* **N**

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Min.	/heure 21,00 \$	/heure 21,10 \$	/heure 21,25 \$
Max.	/heure 30,00 \$	/heure 30,10 \$	/heure 30,25 \$

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

/heure	/heure
21,45 \$	21,69 \$
30,45 \$	30,69 \$

\* Le taux horaire varie selon les qualifications.

**Augmentation générale****1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014 1<sup>er</sup> janv. 2015 1<sup>er</sup> janv. 2016**

/heure variable	/heure	/heure	/heure	/heure
	0,10 \$	0,15 \$	0,20 \$	0,24 \$

**Montant forfaitaire**

Le salarié régulier a droit à un montant forfaitaire de 175 \$ qui lui sera remis à la signature de la convention.

- **Primes**

**Soir:** 6 %/heure

**Nuit:** 10 %/heure

**Chef d'équipe:** 1,25 \$/heure pour la durée de l'affectation

- **Allocations**

**Bottines ou souliers de sécurité:** 100 \$/année pour 2012 et 2013, 105 \$/année pour 2014, 2015 et 2016 — salarié régulier

N. B. – Le salarié qui ne fait pas l'achat de bottines ou souliers de sécurité au cours de l'année de référence recevra de l'employeur un bon d'essence de 50 \$.

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

- **Jours fériés payés**

10 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 %
15 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur, sauf pour l'assurance salaire de courte durée qui sera maintenant assumée par le Régime d'assurance emploi pour une période de 17 semaines durant la durée de la convention **[N]**.

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

**1. Congés de maladie**

Le salarié régulier a droit à 2 jours/année. Ces journées ne sont pas cumulatives et les journées non utilisées seront payées au cours de la 2<sup>e</sup> semaine de décembre.

**Magasin COOP de Plessisville**

et

**Le Syndicat des salariés de l'épicerie COOP Plessisville**

— CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (110) 108
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 59; hommes: 49
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 30 avril 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2019
- **Date de signature:** 31 août 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
38 heures/sem., 5 jours/sem.

- **Salaires**

1. Emballeur, 51 salariés

**31 août 2012**

	/heure
Min.	9,90 \$
Max.	10,85 \$

2. Gérant boucherie poissonnerie

**31 août 2012**

	/heure
Min.	12,50 \$
Max.	18,70 \$

**Augmentation générale**

Un montant forfaitaire est remis chaque année au salarié au maximum de l'échelle salariale selon les modalités prévues à la convention collective.

- **Primes**

**Dimanche:** 0,80 \$/heure

**Nuit:** 0,80 \$/heure

**Responsable:** 0,30 \$/heure – responsable de l'équipe de nuit

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

8,5 jours/année

N. B. Le salarié à temps partiel reçoit, pour chaque jour férié, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent la semaine du jour férié.

- **Congés mobiles**

5 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	0,4 %/jour
3 ans	13 jours	0,4 %/jour
4 ans	16 jours	0,4 %/jour
7 ans	18 jours	0,4 %/jour
10 ans	21 jours	0,4 %/jour
15 ans	23 jours	0,4 %/jour
20 ans	26 jours	0,4 %/jour

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité, parental et de paternité**

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

- 2. **Congé de naissance**

2 jours payés.

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. **Congés de maladie**

7,5 heures/150 heures travaillées jusqu'à un maximum de 60 heures/année

Le salarié doit avoir accumulé une réserve de 75 heures de congé de maladie pour pouvoir se faire payer ces heures. Les heures non utilisées sont payées au salarié au taux normal dans les 15 jours suivant le 30 avril de chaque année.

14

**Sobeys Québec (Montréal-Nord)**  
et  
**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **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:** 637
  - **Répartition des salariés selon le sexe:** femme: 1; hommes: 636
  - **Statut de la convention:** renouvellement
  - **Catégorie de personnel:** commerce
  - **Échéance de la convention précédente:** 1<sup>er</sup> juillet 2016
  - **Échéance de la présente convention:** 1<sup>er</sup> juillet 2016
- N. B. — Nouvelle convention collective déposée en raison d'un remaniement majeur du réseau de distribution de l'employeur en 2013 et lié à la mise en service d'un centre de distribution automatisé à Terrebonne.
- **Date de signature:** 28 août 2012

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

8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.

- Salarié à temps partiel**

moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. **Préposé entretien**

	1 <sup>er</sup> juill. 2012	7 juill. 2013	6 juill. 2014	5 juill. 2015
Min.	/heure 11,83 \$ (11,83 \$)	/heure 11,83 \$	/heure 11,83 \$	/heure 11,83 \$
Max.	26,17 \$ <sup>1</sup> (25,65 \$) <sup>1</sup>	26,69 \$ <sup>1</sup>	27,09 \$ <sup>2</sup>	27,50 \$ <sup>2</sup>

- 1. Après 15 000 heures.
  - 2. Après 16 000 heures.

- 2. **Préposé entrepôt, 369 salariés**

	1 <sup>er</sup> juill. 2012	7 juill. 2013	6 juill. 2014	5 juill. 2015
Min.	/heure 12,50 \$ (12,00 \$)	/heure 12,50 \$	/heure 12,50 \$	/heure 12,50 \$
Max.	26,95 \$ <sup>1</sup> (25,85 \$) <sup>1</sup>	27,49 \$ <sup>1</sup>	27,91 \$ <sup>2</sup>	28,32 \$ <sup>2</sup>

- 1. Après 15 000 heures.
  - 2. Après 16 000 heures.

- 3. **Chauffeur et homme de cour**

	1 <sup>er</sup> juill. 2012	7 juill. 2013	6 juill. 2014	5 juill. 2015
Min.	/heure 18,00 \$ (18,00 \$)	/heure 18,00 \$	/heure 18,00 \$	/heure 18,00 \$
Max.	26,99 \$ <sup>1</sup> (26,46 \$) <sup>1</sup>	27,53 \$ <sup>1</sup>	27,94 \$ <sup>2</sup>	28,36 \$ <sup>2</sup>

- 1. Après 15 000 heures.
  - 2. Après 16 000 heures.

- Augmentation générale\***

	7 juill. 2013	6 juill. 2014	5 juill. 2015
	2 %	1,5 %	1,5 %

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

- **Primes**

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

**Nuit:** 1 \$/heure

- **Allocations**

- Chaussures de sécurité:**

90 \$/année — salarié de l'entrepôt  
maximum de 110 \$/année, remplacement au besoin —  
salarié de l'entretien  
100 \$/année — chauffeur  
90 \$/année — salarié à temps partiel

- Uniformes:**

maximum de 300 \$/année — chauffeur  
fournis par l'employeur lorsque c'est requis — autres salariés

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

**Outils:** fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis — salarié de l'entretien

- **Jours fériés payés**

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

- **Congés mobiles**

3 jours/année — salarié régulier

N. B. - Le troisième jeudi de mai de chaque année, les congés mobiles non utilisés sont payés au salarié.

- **Congés annuels payés**

#### SALARIÉ RÉGULIER

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

#### SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

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

#### Boni de Noël [N]

Le ou avant le 8 décembre de chaque année, le salarié régulier a droit à un boni de Noël selon le tableau suivant:

Mois de service	Indemnité
15 mois	0,25 % de la semaine au taux normal
18 mois	0,50 % de la semaine au taux normal
21 mois	0,75 % de la semaine au taux normal
24 mois et plus	1 semaine au taux normal

#### Boni de vacances

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié qui a terminé 2 ans de service et plus à titre de salarié régulier a droit à un boni de vacances d'une semaine de salaire normal.

- **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 s'adresse au salarié admissible.

#### 1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à des congés de maladie selon le tableau suivant:

Années de service	Durée
1 an	32 heures
2 ans	40 heures
3 ans	48 heures
4 ans	56 heures
5 ans	72 heures
6 ans	80 heures
7 ans	88 heures
8 ans	96 heures

N. B. - Le 3<sup>e</sup> jeudi de mai de chaque année, les congés de maladie non utilisés sont payés au salarié.

## 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur et s'adresse au salarié admissible.

De plus, il existe un REER collectif pour le salarié admissible. Pour les années 2009 à 2016, le salarié régulier bénéficiera, pour chaque année, d'un montant de 750 \$ qui sera versé le ou vers le 15 février dans un REER de groupe. [N]

15

### L'Association coopérative de la collectivité de l'UQAM (Montréal)

### et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la COOP UQAM - CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (100) 103
- **Répartition des salariés selon le sexe: femmes:** 46; **hommes:** 57
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** commerce
- **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2012
- **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2015
- **Date de signature:** 13 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 7 heures/jour, 40 heures/sem., 5 jours/sem.
- **Salaires**

1. Commis général, 8 salariés

	10 juin 2012	25 nov. 2012	9 juin 2013	24 nov. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	10,70 \$ (10,59 \$)	10,75 \$	10,86 \$	10,96 \$
Max.	14,03 \$ <sup>1</sup> (13,89 \$) <sup>1</sup>	14,10 \$ <sup>1</sup>	14,24 \$ <sup>1</sup>	14,38 \$ <sup>1</sup>
	8 juin 2014	24 nov. 2014		
	/heure	/heure		
	11,07 \$	11,18 \$		
	14,52 \$ <sup>1</sup>	14,67 \$ <sup>1</sup>		

- Après 6 720 heures.
- Technicien en comptabilité

	10 juin 2012	25 nov. 2012	9 juin 2013	24 nov. 2013
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	13,48 \$ (13,35 \$)	13,55 \$	13,69 \$	13,82 \$
Max.	17,68 \$ <sup>1</sup> (17,50 \$) <sup>1</sup>	17,76	17,94 \$ <sup>1</sup>	18,12 \$ <sup>1</sup>
	8 juin 2014	24 nov. 2014		
	/heure	/heure		
	13,96 \$	14,10 \$		
	18,30 \$ <sup>1</sup>	18,48 \$ <sup>1</sup>		

- Après 6 720 heures.

#### Augmentation générale

Variable pour toutes les années de la convention collective.

- **Allocations**

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

**Bottines ou souliers de sécurité:** 130 \$/année – magasinier, commis sénior « papeterie » et commis général

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/année – salarié régulier

- **Congés mobiles**

4 jours/année – salarié régulier

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 22 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

- 2. Congé de naissance**

5 jours payés.

- 3. Congé d'adoption**

5 jours payés.

- 4. Congé parental**

La salariée ou le salarié a droit à un congé parental sans traitement pour une période de 104 semaines.

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 après la naissance ou l'adoption de son enfant.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. Congés de maladie**

60 heures/année – salarié régulier

N. B. – Les heures non utilisées sont payées en totalité au salarié à la dernière période de paie de l'année de référence.

- 2. Régime de retraite**

1 % du taux horaire – salarié ayant complété sa période de probation, à condition qu'il contribue pour un montant égal.

**Place Kensington inc. (Montréal)**  
et

**L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services immobiliers et agences d'assurance
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (90) 99
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 88; hommes: 11
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 23 février 2012
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2017
- **Date de signature:** 31 août 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 35 ou 37,5 heures/sem.
- **Salaires**

- Aide alimentation, plongeur et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	10,20 \$ (9,84 \$)	10,56 \$	10,93 \$
Max.	11,90 \$ (11,50 \$)	12,32 \$	12,75 \$

1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
/heure	/heure
11,31 \$	11,70 \$
13,20 \$	13,66 \$

- Préposé aux bénéficiaires, 34 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	10,30 \$ (9,93 \$)	10,66 \$	11,03 \$
Max.	11,90 \$ (11,50 \$)	12,32 \$	12,75 \$

1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
/heure	/heure
11,42 \$	11,82 \$
13,20 \$	13,66 \$

- Infirmier ou infirmière auxiliaire

	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014
	/heure	/heure	/heure
Min.	16,00 \$ (15,44 \$)	16,56 \$	17,14 \$
Max.	19,84 \$ (19,17 \$)	20,54 \$	21,25 \$

1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
/heure	/heure
17,74 \$	18,36 \$
22,00 \$	22,77 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> mai 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> mai 2015	1 <sup>er</sup> mai 2016
3,5 %	3,5 %	3,5 %	3,5 %	3,5 %

- **Prime**

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

- **Allocations**

**Uniformes:** fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues – salarié des départements de préparation alimentaire et de la maintenance

**Bas de nylon:** 3 paires/année selon les modalités prévues - serveuse

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

**1. Congés de maladie**

Le salarié à temps complet a droit à 5 jours de congé de maladie non cumulatifs.

Au 31 mai de chaque année, les jours non utilisés sont payés au salarié dans les 3 semaines suivantes.

17

**Le Centre communautaire juridique Laurentides-Lanaudière (Saint-Jérôme)  
et  
Le Syndicat des employés du Centre communautaire juridique Laurentides-Lanaudière**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services aux entreprises

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (40) 53

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 52; homme: 1

- Statut de la convention: renouvellement

- Catégorie de personnel: bureau et technique

- Échéance de la convention précédente: 31 mars 2010

- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015

- **Date de signature:** 13 août 2012

- **Durée normale de la semaine de travail:** 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Magasinier

	1 <sup>er</sup> avril 2012	13 août 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	26 793 \$ (26 528 \$)	28 854 \$	29 359 \$	29 946 \$
Éch. 7	32 838 \$ (32 513 \$)	35 364 \$	35 983 \$	36 703 \$

2. Secrétaire juridique, 30 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2012	13 août 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	30 556 \$ (30 253 \$)	32 906 \$	33 482 \$	34 152 \$
Éch. 10	40 131 \$ (39 734 \$)	43 218 \$	43 974 \$	44 853 \$

3. Secrétaire principal

	1 <sup>er</sup> avril 2012	13 août 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	39 441 \$ (39 050 \$)	42 475 \$	43 218 \$	44 082 \$
Éch. 5	45 023 \$ (44 577 \$)	48 486 \$	49 335 \$	50 322 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
1 %	1,75 %	2 %

N. B. - Restructuration de l'échelle salariale. Au 13 août 2013, la semaine de travail passe de 32,5 heures/sem. à 35 heures/sem.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,75 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<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> 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 %.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité pour toutes les heures travaillées durant la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 13 août 2012. Le montant sera versé dans les 45 jours suivant la signature de la convention.

### • Prime

**Désignation annuelle:** 435 \$/année au 1<sup>er</sup> avril 2010 – salarié qui est régulièrement en contact avec des personnes incarcérées ou des bénéficiaires

**1<sup>er</sup> avril 2011   1<sup>er</sup> avril 2012   1<sup>er</sup> avril 2013   1<sup>er</sup> avril 2014**

/année	/année	/année	/année
452 \$	470 \$	489 \$	499 \$

### • 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 95 % 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 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<sup>e</sup> 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<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 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.

## 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<sup>e</sup> 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 régime existant est maintenu en vigueur.

#### 1. Congé de maladie

Le salarié malade pour une période n'excédant pas 10 jours a droit à son traitement.

#### 2. Régime de retraite

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics - RREGOP.

**Le Centre communautaire juridique de Montréal  
et  
Le Syndicat des employés(e)s du Centre communautaire juridique de Montréal**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services aux entreprises
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (132) 133
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 130; hommes: 3
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau et technique
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 13 août 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 7 heures/jour, 35 heures/sem. **[N]**

### Salaires

#### 1. Magasinier

	1 <sup>er</sup> avril 2012	20 août 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	26 793 \$ (26 528 \$)	28 854 \$	29 359 \$	29 946 \$
Éch. 7	32 838 \$ (32 513 \$)	35 364 \$	35 983 \$	36 703 \$

#### 2. Secrétaire juridique, 68 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2012	13 août 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	30 556 \$ (30 253 \$)	32 906 \$	33 482 \$	34 152 \$
Éch. 10	40 131 \$ (39 734 \$)	43 218 \$	43 974 \$	44 853 \$

#### 3. Secrétaire principal et technicien en administration

	1 <sup>er</sup> avril 2012	20 août 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	/année	/année	/année	/année
Éch. 1	39 441 \$ (39 050 \$)	42 475 \$	43 218 \$	44 082 \$
Éch. 5	45 023 \$ (44 577 \$)	48 486 \$	49 335 \$	50 322 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
1 %	1,75 %	2 %

N. B. - Restructuration de l'échelle salariale. Au 13 août 2013, la semaine de travail passe de 32,5 heures/sem. à 35 heures/sem.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,75 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<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> 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

Relocalisation: 2 mois de traitement – salarié devant déménager à plus de 50 km de son lieu de travail habituel pour l'obtention d'un nouveau poste au sein de la commission scolaire

Désignation annuelle: 435 \$/année au 1<sup>er</sup> avril 2010 – salarié qui est régulièrement en contact avec des personnes incarcérées ou des bénéficiaires

1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
/année	/année	/année	/année
452 \$	470 \$	489 \$	499 \$

#### • 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 95 % 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 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<sup>e</sup> 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<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 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.

## 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<sup>e</sup> 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 régime existant est maintenu en vigueur.

#### 1. Congé de maladie

Le salarié malade pour une période n'excédant pas 10 jours a droit à son traitement.

#### 2. Régime de retraite

Le salarié est assujéti au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics - RREGOP

19

### **Le Centre communautaire juridique de Montréal inc. et Le Syndicat des avocats de l'aide juridique de Montréal**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services aux entreprises
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (94) 116
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 80; hommes: 36
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** avocats et notaires
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 4 sept. 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Avocat, 116 salariés

	<b>1<sup>er</sup> avril 2010</b>			
	/année			
Éch. 1	44 384 \$			
Éch. 21	101 263 \$			
	<b>1<sup>er</sup> avril 2011</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2012</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2013</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2014</b>
	/année			
Éch. 1	50 607 \$	51 113 \$	52 007 \$	53 047 \$
Éch. 18	102 022 \$	103 042 \$	104 845 \$	106 942 \$

N. B. – Restructuration de l'échelle de traitement. À la suite de l'intégration de la nouvelle échelle de traitement, l'avocat qui est à l'échelon 21 est intégré au nouvel échelon 18,

mais il peut accéder à la prime du niveau expert sous réserve d'une évaluation de niveau satisfaisant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

L'avocat qui est à l'échelon 20 est intégré à l'échelon 18 et reçoit pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 un montant forfaitaire non cotisable pour le régime de retraite de 13 412 \$. Cet avocat peut accéder au niveau expert après avoir séjourné 1 an à l'échelon 18, sous réserve d'une évaluation de niveau satisfaisant.

L'avocat qui est à l'échelon 19 est intégré à l'échelon 18 et reçoit pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2013 un montant forfaitaire non cotisable pour le régime de retraite de 8 737 \$. Selon les modalités prévues, cet avocat pourra accéder au niveau expert par la suite.

L'avocat qui est à l'échelon 18 est intégré à l'échelon 18 et reçoit pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2013 un montant forfaitaire non cotisable pour le régime de retraite de 4 237 \$. Selon les modalités prévues, cet avocat pourra accéder au niveau expert par la suite.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %

N. B. Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> 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 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

**Avocat expert:** 115 % de l'échelon 18 de la nouvelle échelle – avocat ayant demeuré 2 ans depuis son dernier avancement et ayant obtenu un rendement satisfaisant à sa dernière évaluation annuelle. Ce traitement est cotisable pour le régime de retraite.

**Mandats spéciaux:** maximum de 15 % du traitement annuel – avocat assumant des responsabilités supplémentaires ou un mandat particulier comportant des responsabilités et des conditions de travail particulières. Au 1<sup>er</sup> avril 2013, cette rémunération supplémentaire pourra varier de 3 à 7 % seulement. Cette rémunération est cotisable au régime de retraite.

**Rendement exceptionnel:** 5 % du traitement annuel – avocat en progression des échelons 11 à 21  
10 % du traitement annuel – avocat au maximum de l'échelle depuis 1 an et plus

N. B. – Cette disposition n'est plus en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Désignation:** l'avocat appelé à remplacer temporairement un administrateur d'État ou un cadre des classes d'emploi 1 à 5 ou un cadre juridique, ou à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'un administrateur d'État, ou d'un cadre des classes d'emploi 1 à 5 ou d'un cadre juridique a droit à une prime de désignation qui est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire à partir des sommes annuelles suivantes:

Date	Montant
1 <sup>er</sup> avril 2010	4 131 \$
1 <sup>er</sup> avril 2011	4 162 \$
1 <sup>er</sup> avril 2012	4 204 \$
1 <sup>er</sup> avril 2013	4 278 \$
1 <sup>er</sup> avril 2014	4 364 \$

### • Allocations

**Cotisation professionnelle au Barreau du Québec:** payée par l'employeur

**Disponibilité:** 1 heure au taux horaire/période de 8 heures en disponibilité

### • 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

L'avocate admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée 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.

L'avocate 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.

L'avocate qui a cumulé 20 semaines de service continu et qui est admissible au RQAP a le droit de recevoir, pendant 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire normal et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'avocate a droit à un congé spécial.

L'avocate 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.

L'avocate 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 l'avocate.

Sur demande, l'avocate a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## 2. Congé de naissance

5 jours payés.

## 3. Congé de paternité

L'avocat a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

L'avocat peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Sur demande, l'avocat a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## 4. Congé d'adoption

L'avocate ou l'avocat qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours ouvrables.

L'avocate ou l'avocat qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

L'avocate ou l'avocat peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

L'avocate ou l'avocat qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, dont les 2 premiers sont payés.

L'avocate ou l'avocat bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, 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 sa conjointe ou de son conjoint.

Sur demande, l'avocate ou l'avocat a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

### 1. Régime de retraite

L'avocat est assujéti au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics - RREGOP.

20

## Le Gouvernement du Québec et L'Association des juristes de l'État

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (969) 928
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 300; hommes: 628
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** avocats et notaires
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 4 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 7 heures/jour, 35 heures/sem.
- **Salaires**

### 1. Juristes

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
/année				
Min.	44 384 \$	50 607 \$	51 113 \$	52 007 \$
Max.	101 263 \$	102 022 \$	103 042 \$	104 845 \$

### 1<sup>er</sup> avril 2014

/année  
53 047 \$  
106 942 \$

2. Juristes échelon 18, 474 salariés

1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
/année 89 478 \$	/année 102 022 \$	/année 103 042 \$	/année 104 845 \$	/année 106 942 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %

N. B. Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> 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 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 %.

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des allocations et des primes selon les modalités prévues.

### • Primes

Désignation : un salarié appelé à remplacer temporairement un administrateur d'État ou un cadre des classes d'emploi 1 à 5 ou un cadre juridique, ou à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'un administrateur d'État, ou d'un cadre des classes d'emploi 1 à 5 ou d'un cadre juridique a droit à une prime de désignation qui est calculée au

prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire à partir des sommes annuelles suivantes :

Date	Montant
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2010	4 131 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2011	4 162 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2012	4 204 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013	4 278 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2014	4 364 \$

**Fonction juridique:** 2 % du traitement versé pour chacune des heures régulières payées – juriste effectuant des tâches relevant des attributions prévues à la Directive concernant la classification des avocats et notaires

### • Allocations

**Disponibilité:** 1 heure au taux horaire/période de 8 heures en disponibilité

**Isolement:** le juriste qui travaille temporairement à l'extérieur a droit à une allocation d'isolement qui lui est versée après 10 couchers consécutifs

N. B. — Le montant varie selon le secteur visé.

**Rétention:** 8 % du salaire — juriste dont le port d'attache est situé à Sept-Îles ou à Port-Cartier

### • 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, 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 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 qui a cumulé 20 semaines de service continu et qui est admissible au RQAP a le droit de recevoir, pendant 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire normal et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial.

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 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.

Sur demande, la salariée a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## 2. Congé de naissance

5 jours payés.

## 3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## 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.

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, dont les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, 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 sa conjointe ou 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 ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

#### 1. Assurance vie

Indemnité

— salarié : 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

## 2. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du salaire en excédent mais pas moins de 66,67 % de son salaire pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines

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

## 3. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime : l'employeur paie le moindre des montants suivants : 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle, 2 fois la cotisation versée par le participant

## 4. Régime de retraite

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

21

### La Ville de Laval et Le Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval, section locale 4545 - FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (600) 644
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 30; hommes : 614
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 1<sup>er</sup> février 2010
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2015
- **Date de signature :** 15 août 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem. ou selon les horaires prévus
- **Période estivale – du 1<sup>er</sup> lundi d'avril au 2<sup>e</sup> vendredi de novembre**  
9 heures/jour, 36 heures/sem. ou selon les horaires prévus
- **Salaires**

1. Classe 1, gardien de bâtisse et gardien de garage

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Éch. 1	/heure 18,71 \$ (18,30 \$)	/heure 19,17 \$	/heure 19,41 \$
Éch. 5	23,38 \$ (22,87 \$)	23,96 \$	24,26 \$

  

	1 <sup>er</sup> juill. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> juill. 2015
	/heure 19,65 \$ 24,56 \$	/heure 19,89 \$ 24,87 \$	/heure 20,14 \$ 25,18 \$

2. Classe 3, aide-électricien signalisation, aide-opérateur eau potable et autres fonctions, 171 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	19,75 \$ (19,31 \$)	20,24 \$	20,49 \$
Éch. 5	24,68 \$ (24,14 \$)	25,30 \$	25,62 \$

	1 <sup>er</sup> juill. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> juill. 2015
	/heure	/heure	/heure
	20,75 \$ 25,94 \$	21,01 \$ 26,26 \$	21,27 \$ 26,59 \$

3. Classe 10, électricien eau potable et eaux usées et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	23,41 \$ (22,90 \$)	23,99 \$	24,29 \$
Éch. 5	29,26 \$ (28,62 \$)	29,99 \$	30,36 \$

	1 <sup>er</sup> juill. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> juill. 2015
	/heure	/heure	/heure
	24,59 \$ 30,74 \$	24,90 \$ 31,12 \$	25,21 \$ 31,51 \$

### Augmentation générale

Variable pour toute la durée de la convention collective.

### Rétroactivité

Le salarié, le salarié à la retraite depuis le 2 février 2010 de même que la succession du salarié décédé depuis cette même date ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 2 février 2010 au 15 août 2012. La rétroactivité est payée dans les 45 jours suivant le 15 août 2012.

N. B. – Le nombre de salariés, la répartition selon le sexe et le taux modal sont basés sur les données de la convention précédente.

### • Indemnités de vie chère **[N]**

**Référence:** Statistique Canada, IPC – région de Montréal, 2002 = 100

**Indice de base:** 2 080 heures

**Mode de calcul:** un montant équivalent à la différence excédentaire de 4,5 % basé sur la moyenne des augmentations mensuelles en pourcentage. Si cette différence est positive, l'employeur verse au salarié régulier un montant forfaitaire équivalent au différentiel.

### • Primes

**Nuit:** 0,98 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2014**

1,15 \$/heure

**Chef d'équipe:** 0,29 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2014**

0,50 \$/heure - salarié régulier qui dirige un groupe de salariés pour une durée minimale de 4 heures consécutives

0,75 \$/heure - chef opérateur épuration et chef mécanicien à l'usine de la Pinière qui supervise un groupe de salariés pour une durée minimale de 4 heures consécutives

**Disponibilité:** 28 \$/période de 24 heures

**Signaleur-souffleuse:** 0,63 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2014**

0,80 \$/heure

**Mutation temporaire pour remorques:** le chauffeur-opérateur est rémunéré au taux horaire équivalent à une classe supérieure à la classe correspondant au véhicule auquel est attachée une remorque et à deux classes supérieures dans le cas où la remorque attachée excède la largeur du véhicule

**1<sup>er</sup> janv. 2014**

**Rétention **[N]**:** 0,50 \$/heure – salarié régulier titulaire d'une fonction de métier au Service des travaux publics

**Ancienneté:** versée au salarié régulier à la 1<sup>re</sup> paie suivant la date anniversaire d'entrée en service et calculée sur la base annuelle du journalier, échelon 5, selon les modalités suivantes:

Service continu	Taux
5 ans	0,145 %
10 ans	0,291 %
15 ans	0,436 %
20 ans	0,581 %
25 ans	0,727 %
30 ans	0,872 %
35 ans	1,018 %

### • Allocations

**Bottines ou souliers de sécurité:** 1 paire/année selon les modalités prévues – salarié régulier

**Outils personnels:** 500 \$/année pour l'achat ou le remplacement d'outils personnels - mécanicien, livreur carrossier et apprenti mécanicien

**Uniformes et vêtements spéciaux:** fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues – salarié régulier

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

**Carte de qualifications ou de compétences **[N]**:** l'employeur paye les coûts d'examen ou rembourse le salarié lorsque ces cartes sont requises pour exercer les fonctions décrites dans la convention collective

### • Jours fériés payés

11 jours/année

N. B. - Le lundi de Pâques est un jour férié et payé sauf s'il survient pendant la période estivale, soit du 1<sup>er</sup> lundi d'avril au 2<sup>e</sup> vendredi de novembre.

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	Taux normal
3 ans	20 jours	Taux normal
8 ans	25 jours	Taux normal
16 ans	26 jours	Taux normal
18 ans	27 jours	Taux normal
20 ans	28 jours	Taux normal
22 ans	29 jours	Taux normal
24 ans	30 jours	Taux normal

### • Droits parentaux

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime: un calcul est effectué chaque année pour déterminer la contribution de l'employeur et celle du salarié. La contribution ainsi calculée est appliquée jusqu'à la date du prochain calcul.

### 1. Congés de maladie

Au début de l'année, le salarié régulier a droit à un crédit de 15 jours à raison de 1,25 jour/mois. Ces jours sont payés d'avance au cours du mois de janvier de chaque année et ils sont non cumulatifs.

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire normal pour une durée maximale de 26 semaines/période d'invalidité, incluant le solde des jours de congé de maladie du salarié lesquels sont rémunérés à 100 % du salaire normal

Début: après l'épuisement des congés de maladie

N. B. - Le salarié peut utiliser la somme d'argent représentant le montant global du solde de ses vacances annuelles non utilisé auquel il a droit pour la période se terminant le 31 décembre, et ce, pour combler la différence entre 80 % et 100 % de son salaire. Cette disposition se termine le 31 décembre de chaque année et ne peut s'appliquer pour le solde des vacances de l'année suivante.

#### LONGUE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire brut

Début: après les prestations de courte durée

### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

22

La Ville de Québec  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique – SCFP,  
section locale 4528 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (429) 472
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 344; hommes: 128
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 16 août 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** variable selon les saisons, maximum de 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Guichetier et préposé aux admissions

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	17,36 \$ (17,02 \$)	17,71 \$	18,06 \$	18,42 \$
Éch. 5	20,32 \$ (19,92 \$)	20,73 \$	21,14 \$	21,56 \$

### 2. Sauveteur et sauveteur-plage, 319 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	18,39 \$ (18,03 \$)	18,76 \$	19,14 \$	19,52 \$
Éch. 5	21,51 \$ (21,09 \$)	21,94 \$	22,38 \$	22,83 \$

### 3. Responsable adjoint aux activités aquatiques\*

	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	20,43 \$ (19,54 \$)	20,83 \$	21,24 \$	21,65 \$
Éch. 5	23,82 \$ (22,86 \$)	24,29 \$	24,77 \$	25,26 \$

\* À partir de 2011, le taux horaire inclut une prime de 0,50 \$/heure.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
2 %	2 %	2 %	2 %

### Ajustement

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

## • Primes

**Moniteur Croix-Rouge:** 1 \$/heure intégré au taux normal du moniteur

**Moniteur en sauvetage:** 1,50 \$/heure intégré au taux normal du moniteur

**Responsable adjoint aux activités aquatiques:** 0,50 \$/heure intégré au taux normal du moniteur-sauveteur chef

## • Allocations

**Vêtements de travail:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues – salarié ayant terminé sa période d'essai

**Carte de compétence:** remboursée à 100 % par l'employeur – salarié ayant travaillé un minimum de 200 heures au cours de l'année pour les fonctions de moniteur, sauveteur ou instructeur de la Croix-Rouge

## • Jours fériés payés

8 jours/année

## • Congés annuels payés

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

N. B. – L'indemnité de vacances est versée aux 2 semaines avec la paie. Le salarié peut s'absenter jusqu'à 4 semaines sans traitement sur approbation de l'employeur.

## • Droits parentaux

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

**La Ville de Saguenay  
et  
Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec,  
section locale Saguenay**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (60) 121
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 2; hommes: 119
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** pompiers
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 6 décembre 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Pompier, 121 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012
	/année	/année	/année
Début	39 293,35 \$ (38 335,00 \$)	40 275,68 \$	41 282,58 \$
Après 72 mois	65 488,92 \$ (63 891,63 \$)	67 126,14 \$	68 804,29 \$

1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016
/année	/année	/année	/année
42 314,64 \$	43 372,51 \$	44 370,07 \$	45 390,59 \$
70 524,40 \$	72 287,51 \$	73 950,12 \$	75 650,98 \$

N. B. — Le salaire de l'inspecteur enquêteur est supérieur de 5 % à celui du pompier 72 mois et plus. De même, le salaire du lieutenant par intérim lui est supérieur de 4 à 5 %, du lieutenant de 10 % et de 15 % pour le capitaine inspecteur enquêteur.

La progression d'échelon s'applique à toutes les fonctions couvertes par cette convention.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016	
2,5 %	2,3 %	2,3 %	

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 6 décembre 2011. La montant sera versé dans les 30 jours suivant la signature de la convention.

• **Primes**

**Moniteur-formateur:** 10 % - pompier régulier affecté à la formation

N. B. – La présente disposition ne s'applique pas à un lieutenant.

**Ancienneté:** le salarié régulier a droit à une prime selon le tableau suivant:

Ancienneté	Prime
	/année
5 ans	85 \$
10 ans	145 \$
15 ans	200 \$
20 ans	260 \$
25 ans	325 \$

**Disponibilité:** 30 \$/24 heures – salarié qui assure une disponibilité en dehors de ses heures de travail

• **Allocations**

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

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

**Frais d'inscription à un centre de conditionnement physique:** le salarié a droit au remboursement de la moitié des frais – salarié régulier

• **Jours fériés payés**

130 heures/année – pompier régulier

13 jours/année – inspecteur, inspecteur enquêteur et capitaine inspecteur enquêteur

N. B. - Les heures non utilisées sont payées à la dernière paie de décembre.

• **Congés mobiles**

24 heures/année – pompier régulier

14 heures/année – inspecteur

16 heures/année – inspecteur enquêteur et capitaine inspecteur enquêteur

N. B. – Les heures doivent être utilisées durant l'année en cours car elles ne sont ni transférables ni monnayables.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
3 ans	3 sem.	Taux normal
7 ans	4 sem.	Taux normal
12 ans	5 sem.	Taux normal
19 ans	6 sem.	Taux normal
27 ans	7 sem.	Taux normal

N. B. – Le salarié régulier reçoit 90 \$/sem. de vacances auxquelles il a droit.

• **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 jusqu'au 31 décembre 2010.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les modalités suivantes seront en vigueur:

Prime: payée dans une proportion respective de 87 % par l'employeur et 13 % par le salarié – protection de base

payée dans une proportion de 70 % par l'employeur et 30 % par le salarié – protection option 1

payée dans une proportion de 55 % par l'employeur et 45 % par le salarié – protection option 2



## 1. Congés de maladie

90 heures/année – pompier régulier

52 heures/année – inspecteur

60 heures/année – inspecteur enquêteur et capitaine inspecteur enquêteur

N. B. – Les heures non utilisées seront payées le ou vers le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

## 2. Régime de retraite

Le régime complémentaire de retraite des salariés est celui déterminé par les règlements et les amendements de la Ville de Saguenay.

24

### La Commission scolaire Kativik (Saint-Laurent) et Le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'ouest de Montréal

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (317) 288
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 212; hommes: 76
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnels
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 16 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
35 heures/sem. du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin
- **Salaires**

1. Bibliothécaire, spécialiste en moyens techniques d'enseignement et autres fonctions

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
Éch. 1	/année 36 912 \$ (36 728 \$)	/année 37 189 \$	/année 37 561 \$	/année 38 218 \$
Éch. 18	67 964 \$ (67 626 \$)	68 474 \$	69 159 \$	70 369 \$

#### 1<sup>er</sup> avril 2014

/année  
38 982 \$  
71 776 \$

2. Conseiller pédagogique et 6 autres fonctions, 84 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
Éch. 1	/année 37 541 \$ (37 354 \$)	/année 37 823 \$	/année 38 201 \$	/année 38 870 \$
Éch. 18	71 173 \$ (70 819 \$)	71 707 \$	72 424 \$	73 691 \$

#### 1<sup>er</sup> avril 2014

/année  
39 647 \$  
75 165 \$

3. Ergothérapeute et agent de réadaptation fonctionnelle

	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
Éch. 1	/année 39 689 \$ (38 209 \$)	/année 39 987 \$	/année 40 387 \$	/année 41 094 \$
Éch. 18	70 704 \$ (70 352 \$)	71 234 \$	71 946 \$	73 205 \$

#### 1<sup>er</sup> avril 2014

/année  
41 916 \$  
74 669 \$

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013
variable	0,75 %	1 %	1,75 %

#### 1<sup>er</sup> avril 2014

2 %

N. B. — Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> 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 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 %.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 1<sup>er</sup> mars 2011. Le montant est versé au plus tard à la 1<sup>re</sup> paie qui suit le 60<sup>e</sup> jour après le 1<sup>er</sup> mars 2011.

## • Primes

**Coordination professionnelle:** 5 % - salarié assumant la responsabilité de la coordination et de la supervision d'une équipe d'au moins 4 professionnels

**Prime d'isolement et d'éloignement\*:** le salarié a droit à une prime selon le tableau suivant:

### SALARIÉ AVEC PERSONNE(S) À CHARGE

Secteur	Montant
Secteur I	11 786 \$
Secteur II	15 326 \$
Secteur III	18 081 \$

### SALARIÉ SANS PERSONNE À CHARGE

Secteur	Montant
Secteur I	7 368 \$
Secteur II	8 695 \$
Secteur III	10 256 \$

\* Cette prime sera majorée de 2 % pour chacune des années de la convention.

## • Allocations

**Matériel de sécurité:** fourni et entretenu par l'employeur

**Transport:** coût du transport du salarié déplacé et de ses personnes à charge ainsi que de leurs effets personnels à raison de 228 kg/adulte et 137 kg/enfant de moins de 12 ans; coût de transport des meubles meublants incluant les ustensiles courants ou sinon de leur entreposage; coût de transport par bateau d'un véhicule tout terrain, d'une moto-neige ou d'une motocyclette - salarié recruté au Québec à plus de 50 km de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions dans l'un des secteurs admissibles

**Sortie:** 3 sorties/année comprenant l'aller et le retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ - salarié recruté au Québec à plus de 50 km de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions dans l'un des secteurs admissibles

1 fois/année le salarié a droit au remboursement du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de 45 kg/personne pour l'une des sorties autorisées

**Transport de nourriture:** 727 kg/année/adulte et 364 kg/année/enfant de moins de 12 ans – salarié qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs admissibles

N. B. – 50 % des masses allouées sont envoyées par fret aérien et le reste, par colis postal

**Logement:** le salarié bénéficie d'un tarif réduit pour son logement

## • Jours fériés payés

13 jours/année plus les jours ouvrables durant la période entre le 24 décembre et le 3 janvier inclusivement

## • 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 également droit à ce congé 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 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<sup>e</sup> 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<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 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.

#### 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<sup>e</sup> 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 régime existant est maintenu en vigueur et comprend une 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; 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

##### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet : 3 200 \$

##### 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 7 jours de congé de maladie/année. Les jours sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année pour les jours non utilisés.

##### 3. Assurance salaire

Prestation : 85 % du salaire pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 66,66 % du salaire pour une période supplémentaire de 52 semaines

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

##### 4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie le moindre des montants suivants : 60 \$/année/protection familiale, 24 \$/année/protection individuelle, 2 fois la cotisation versée par le participant

#### 5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions des régimes suivants : RREGOP, RRE, RRF, RRCE.

25

#### Héma-Québec (Saint-Laurent)

et

#### L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

- **Secteur d'activité de l'employeur :** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (30) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femme : 1; hommes : 49
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** technique
- **Échéance de la convention précédente :** 21 février 2009
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2016
- **Date de signature :** 21 juin 2012
- **Durée de la semaine normale de travail :** 7 heures/jour, 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Technicien de laboratoire médical diplômé, 50 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
Éch. 1	19,82 \$	19,92 \$	20,07 \$	20,27 \$
Éch. 12	29,00 \$	29,15 \$	29,37 \$	29,66 \$

#### 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 %

N. B. — L'échelle salariale qui est appliquée à compter du 21 juin 2012 est augmentée du pourcentage général d'augmentation égal à celui décrété ou négocié entre l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. Dans le cas d'une augmentation de l'échelle salariale ou d'un ajustement, ces modifications sont applicables aux mêmes dates que celles du secteur de la santé et des services sociaux.

#### • Primes

**Soir :** 4 % du taux de salaire horaire — selon les modalités prévues

**Nuit :** 11 % du taux de salaire horaire — salarié ayant moins de 5 ans d'ancienneté

12 % du taux de salaire horaire — salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté

14 % du taux de salaire horaire — salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Accordée selon les modalités prévues

**Formation :** 12,23 \$/jour

**Remplacement du supérieur immédiat :** 12,18 \$/jour

**Ancienneté:** majoration de l'échelle de salaire de 10 \$/sem. — salarié qui a 10 ans et plus d'ancienneté

**Fin de semaine:** 4 % du taux de salaire horaire — salarié devant travailler entre le début du quart de jour le samedi et la fin du quart de nuit le lundi à taux simple

- **Allocations**

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

**Vêtements personnels:** l'employeur s'engage à indemniser tout salarié à la suite de la détérioration ou du vol de ses vêtements personnels lorsque cette détérioration ou ce vol survient à l'occasion de son travail

**Casiers:** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours*	Taux normal
15 ans	25 jours**	Taux normal
20 ans	30 jours***	Taux normal

\* À raison de 1 2/3 jour/mois de service.

\*\* À raison de 2 1/12 jours/mois de service.

\*\*\* À raison de 2 1/2 jours/mois de service.

- **Droits parentaux**

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité de 20 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement, qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a le droit de recevoir, pendant ce congé, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande.

### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

### 3. Congé de paternité

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

### 4. Congé d'adoption

5 jours payés.

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

### 5. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues à la suite de son congé de maternité ou de paternité. Ce congé se termine au plus tard 72 semaines après la naissance de l'enfant. La salariée ou le salarié peut transformer son congé parental sans solde à temps complet en un congé partiel sans solde

à partir du moment où elle ou il ne reçoit plus d'indemnités du RQAP liées à ce congé.

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

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

Prime: payée dans une proportion respective de 66,66 % par l'employeur et 33,33 % par le salarié pour l'assurance maladie complémentaire, l'assurance salaire de longue durée et l'assurance dentaire, payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance salaire de courte durée et à 100 % par le salarié pour l'assurance vie

#### 1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 7 jours de congé de maladie par année.

Les 5 premières journées constituent une période de carence. Après cette période, le salarié a droit à des prestations d'assurance salaire équivalant à 80 % de son salaire pendant une période de 15 semaines.

Pour le salarié à temps complet, les heures non utilisées sont payées à la 2<sup>e</sup> paie de chaque année au taux de 150 % pour les 5 premiers jours et au taux de 100 % pour les 2 autres jours.

#### 2. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation: 80 % du salaire brut

Début: à compter du 6<sup>e</sup> jour ouvrable jusqu'à concurrence de 15 semaines

##### LONGUE DURÉE

Prestation: 75 % du salaire brut

Début: à compter de la 16<sup>e</sup> semaine

#### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

26

L'Institut national de santé publique du Québec (Québec)  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2667 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de santé et services sociaux
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 112
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 85; hommes: 27
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** personnel professionnel, technique et de soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente:** 26 juillet 2012
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 5 juillet 2012

## • Durée de la semaine normale de travail

35 heures, 36,25 heures ou 38,75 heures/sem., 5 jours/sem.

N. B. — La semaine de travail est répartie sur la semaine civile, soit du dimanche 0 h 1 au samedi soir 24 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** **1<sup>er</sup> avril 2013**

/heure	/heure	/heure	/heure
15,56 \$ (15,48)\$	15,68 \$	15,84 \$	16,12 \$

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

/heure
16,44 \$

2. Technicien de laboratoire médical diplômé, classe 1, 61 salariés

**1<sup>er</sup> avril 2010** **30 déc. 2010** **1<sup>er</sup> avril 2011** **1<sup>er</sup> avril 2012**

	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	19,43 \$ (18,82)\$	19,96 \$	20,11 \$	20,31 \$
Max.	28,40 \$ (26,84)\$	29,18 \$	29,40 \$	29,69 \$

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

/heure	/heure
20,67 \$	21,08 \$
30,21 \$	30,81 \$

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

	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	22,48 \$ (20,49)\$	22,65 \$	22,88 \$	23,28 \$
Max.	32,05 \$ (29,21)\$	32,29 \$	32,61 \$	33,18 \$

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

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

## Augmentation générale

**1<sup>er</sup> avril 2010** **1<sup>er</sup> avril 2011** **1<sup>er</sup> avril 2012** **1<sup>er</sup> avril 2013**

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

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

2 %

N. B. — Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> 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 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 %.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des allocations et des primes selon les modalités prévues.

## • 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** : 4 % du salaire normal 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:

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

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:** 4 % du salaire normal de base

### • Allocations

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

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

### • 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, 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 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 qui a cumulé 20 semaines de service continu et qui est admissible au RQAP a le droit de recevoir, pendant 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire normal et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial.

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 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.

Sur demande, la salariée a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

#### 2. Congé de naissance

5 jours payés.

#### 3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

#### 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.

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, dont les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, 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 sa conjointe ou 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 ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

### • 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 à temps complet: 6 400 \$

salarié à 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

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des enseignants – R.R.E., du Régime de retraite des fonctionnaires – R.R.F. ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP.

27

### La Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (Montréal) et Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 - SEPB CTC-FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 50
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 27; hommes: 23
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2014
- **Date de signature:** 5 juillet 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 60 heures/9 jours
- **Salaires**

1. Téléphoniste-réceptionniste et imprimeur II

**1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014**

/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
1 104,80 \$	1 132,42 \$	1 160,73 \$	1 189,75 \$
(1 104,80 \$)			

2. Conseiller et coordonnateur comptabilité, 32 salariés

**1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014**

/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
1 643,20 \$	1 684,28 \$	1 726,39 \$	1 769,55 \$
(1 643,20 \$)			

### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012 1<sup>er</sup> janv. 2013 1<sup>er</sup> janv. 2014**

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

N. B. – Le conseiller débutant recevra le salaire annuel prévu pour sa fonction moins 2 000 \$. Il atteindra le plein taux en deux ans, en deux tranches annuelles de 1 000 \$.

Les autres débutants recevront le salaire prévu pour leur fonction moins 40 \$/semaine. Après deux ans, ils atteindront le plein taux.

## • Allocations

**Automobile:** le conseiller qui possède ou loue un véhicule a droit à une allocation mensuelle qui est déterminée en fonction du kilométrage de l'année précédente et selon les barèmes suivants:

Classe	Indemnité mensuelle	Assurances et immatriculation	Entretien supplémentaire
20 000 km	650 \$	1 000 \$	0 \$
20 000 km et +	780 \$	1 000 \$	700 \$
Recruteur	950 \$	1 000 \$	1 000 \$

**Inscription à un club de conditionnement physique:** 350 \$/année

## • Jours fériés payés

7 jours/année plus 10 jours à la fermeture du bureau pour le temps des fêtes

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	Taux normal
10 ans	5 sem.	Taux normal
17 ans	6 sem.	Taux normal
25 ans ou 60 ans d'âge	7 sem.	Taux normal

## • Congés supplémentaires

Le conseiller bénéficie d'un congé supplémentaire de 4 semaines tous les 5 ans.

## • 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 18 semaines. Elle reçoit une indemnité qui sera l'excédent entre les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande et le maximum de son salaire brut jusqu'à 85 %.

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 a droit à 1 journée de congé/mois payée pour aller voir son médecin.

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 1 an qui suit immédiatement le congé de maternité.

### 2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de 5 semaines. Le salarié a droit à une indemnité qui sera l'excédent entre les prestations parentales qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande et le maximum de son salaire brut jusqu'à 85 %.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

### **3. Congé d'adoption**

La salariée ou le salarié qui adopte légalement a droit à un congé d'une durée maximale de 37 semaines consécutives pendant lesquelles elle ou il reçoit une indemnité qui sera l'excédent entre les prestations parentales qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande et le maximum de son salaire brut jusqu'à 85 % pour 5 semaines et 70 % pour 32 semaines.

Sur demande, la salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

### **4. Congé parental**

À la suite du congé de maternité ou de paternité, la personne salariée admissible a droit à un congé parental d'une durée maximale de 32 semaines et a droit à une indemnité qui sera l'excédent entre les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande et le maximum de son salaire brut jusqu'à 70 %.

## **• Avantages sociaux**

### **Assurance groupe**

Le salarié bénéficie d'un régime d'assurance vie familiale et d.m.a., salaire (indexée à 5 %) et assurance vie libérée pour les retraités à 55 ans.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

### **1. Congés de maladie**

Le salarié a droit à 72 heures de congé de maladie/année. Les heures non utilisées s'accumulent jusqu'à concurrence de 180 heures ou seront payées au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de l'année courante au taux en vigueur.

### **2. Soins oculaires**

300 \$/24 mois/ personne

1 examen de la vue/année/personne

### **3. Régime de retraite**

Pour la durée de la présente convention, l'employeur s'engage à payer 100 % du coût du service courant qui ne peut être inférieur 17,5 %.

De plus, l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié jusqu'à concurrence de 600 \$/année.



## 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, Natasha Harvey et Nathalie Verreault, sous la supervision de Gabrielle Larente.