

### MATÉRIEL DE TRANSPORT

Le Groupe Volvo Canada inc., division Prévost (Sainte-Claire, Bellechasse et Québec)  
et

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

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (218) 210
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 54;  
hommes: 156
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2012
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2015
- **Date de signature:** 30 novembre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
37,5 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Commis

Date	30 juin 2012
Salaire/heure	19,16 \$
  2. Programmeur, administrateur de système  
et autres fonctions, 41 salariés

Date	30 juin 2012
Salaire/heure Min.	27,81 \$
Salaire/heure Max.	32,38 \$
  3. Approvisionneur professionnel

Date	30 juin 2012
Salaire/heure Min.	34,53 \$
Salaire/heure Max.	40,32 \$

N. B. – Le nouveau salarié reçoit 15\$/sem. de moins  
que le taux de l'occupation, 10\$/sem. de moins après  
6 mois et le plein taux après 1 an.  
Restructuration de l'échelle salariale.

#### Augmentation générale

Date	2 juill. 2012	1 <sup>er</sup> juill. 2013	7 juill. 2014
Augmentation	0,8%	1%	1%

#### Indemnité de vie chère

Le salarié a droit à une indemnité de vie chère accordée  
selon les modalités prévues à la convention collective.

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

#### Mode de paiement

L'allocation du coût de la vie est augmentée  
ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix  
à la consommation – IPC mais en aucun cas les salaires  
ne seront inférieurs à ceux prévus, en incluant  
les augmentations salariales.

#### • Primes

Soir: (0,70 \$) 0,80\$/heure  
Nuit: (1,05 \$) 1,15\$/heure  
Samedi: (1,45 \$) 1,55\$/heure  
Dimanche: 2,05\$/heure

#### Disponibilité

5 heures au taux de salaire normal – fin de semaine  
3 heures au taux de salaire normal – semaine  
4 heures au taux de salaire normal – jour férié

#### • Allocations

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

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

**Lentilles de sécurité de prescription:** fournies par  
l'employeur lorsque c'est requis et remboursement  
du coût de remplacement des lentilles dans le cas de bris  
accidentel durant l'exercice normal de ses fonctions ou  
s'il y a une détérioration de la vue

## • Jours fériés payés

15 jours/année

## • Congés personnels

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à 30 minutes de congé payé/semaine travaillée, jusqu'à un maximum de 3 jours/année. De plus, 2 congés personnels payés de 7,5 heures sont mis en banque automatiquement chaque année au début de la période de la prise de congé.

Les crédits de congés non utilisés au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année sont payés au taux normal de salaire à cette date en même temps que la dernière paie avant le départ pour le congé de Noël.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6%
5 ans	3 sem.	7%
10 ans	3 sem.	9%
15 ans	4 sem.	10% <sup>1</sup>
20 ans	4 sem. <sup>2</sup>	10% <sup>1</sup>
25 ans	5 sem. <sup>2</sup>	10% <sup>1</sup>
30 ans	5 sem. <sup>3</sup>	10% <sup>1</sup>

1. Si la paie de vacances est inférieure au salaire normal calculé pour 3 semaines, les vacances sont rémunérées au salaire normal du salarié.

2. Le salarié est payé pour la 4<sup>e</sup> semaine à son taux normal versé le jour de paie qui précède son départ.

3. Le salarié est payé pour les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines à son taux normal versé le jour de paie qui précède son départ.

La prise des 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines de vacances est facultative et s'effectue selon les dispositions prévues.

N. B. – À compter de 30 ans de service, la paie de vacances est augmentée de 1% par tranche de 5 ans, au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

## Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement. Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 8<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

## 2. Congé de naissance

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

## 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

Prime : payée dans une proportion de 80% par l'employeur et 20% par le salarié. La participation du salarié sert à payer entièrement la prime applicable au régime d'assurance salaire de longue durée.

### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 6,5% du salaire brut du salarié. Le salarié peut cotiser sur une base volontaire.