

SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE

Le Gouvernement du Québec
et

La Fraternité des constables du contrôle routier du Québec

Secteur d'activité de l'employeur: services de l'administration provinciale

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 291
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 38;
hommes: 253
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 30 mars 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 1^{er} octobre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem., 5 jours/sem.
- **Salaires**

1. Contrôleur routier en vérification mécanique, classe 15

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Salaire/année	(34 115 \$)	37 885 \$	38 264 \$
Min.	34 286 \$		
Salaire/année	(44 778 \$)	52 463 \$ ²	52 988 \$ ²
Max.	45 002 \$ ¹		

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/année	38 934 \$	39 713 \$
Min.		
Salaire/année	53 915 \$ ²	54 993 \$ ²
Max.		

1. Échelon 10. 2. Échelon 8.

2. Contrôleur routier, classe nominale, classe 10,
249 salariés

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Salaire/année	(45 599 \$)	40 977 \$	41 387 \$
Min.	45 827 \$		
Salaire/année	(51 743 \$)	56 743 \$ ²	57 310 \$ ²
Max.	52 002 \$ ¹		

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/année	42 111 \$	42 953 \$
Min.		
Salaire/année	58 313 \$ ²	59 479 \$ ²
Max.		

1. Échelon 5. 2. Échelon 8.

3. Contrôleur routier, classe principale, classe 5

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Salaire/année	(55 518 \$)	55 923 \$	56 482 \$
Min.	55 796 \$		
Salaire/année	(57 462 \$)	61 374 \$ ²	61 988 \$ ²
Max.	57 749 \$ ¹		

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/année	57 470 \$	58 619 \$
Min.		
Salaire/année	63 073 \$ ²	64 334 \$ ²
Max.		

1. Échelon 2. 2. Échelon 3.

Augmentation générale

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

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Augmentation	1,75%	2%

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

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du produit intérieur brut – PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années.

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

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

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation – IPC pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, c'est-à-dire la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1%.

• **Primes**

Formation: 5% du taux annuel régulier calculé au prorata du temps consacré aux activités de formation

Disponibilité

1 heure à taux normal/8 heures de disponibilité

Soir: salarié dont la moitié et plus de son horaire normal est compris entre 19h et 24h

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Prime/heure	0,64\$	0,64\$	0,65\$

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Prime/heure	0,66\$	0,67\$

Nuit: 11% du taux horaire normal pour le salarié comptant moins de 5 ans d'ancienneté, 12% pour le salarié ayant moins de 10 ans d'ancienneté et 14% pour le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté – salarié dont la totalité ou une partie de son horaire normal se situe entre 0h et 8h

Fin de semaine: 4% du taux horaire normal – salarié dont un ou plusieurs quarts de travail sont compris entre le début du quart de soir du vendredi et le début du quart de jour le lundi

Remplacement temporaire, désignation provisoire ou de chef d'équipe: 5% du taux horaire normal calculé au prorata de la durée du travail de ces fonctions pourvu que celles-ci ne soit pas d'une durée inférieure à 40 heures ouvrables consécutives – salarié autre qu'un salarié de classe principale

Encouragement à la certification et à l'intervention

2,5% du taux de traitement – salarié obtenant et maintenant la certification de l'organisation internationale Commercial Vehicle Safety Alliance – CVSA selon les modalités prévues

• **Allocations**

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

Vêtements civils*

remboursement maximum par année de :

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Allocation /année	861\$	867\$	876\$

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Allocation /année	891\$	909\$

* L'allocation, calculée sur une base annuelle, est versée mensuellement en tenant compte du nombre de jours de travail effectués par le salarié dans ces conditions.

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

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

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

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

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

4. Congé d'adoption

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

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

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

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

Sur demande, la salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé d'adoption et ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'adoption.

5. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Assurance vie

Indemnité

- salarié : 6 400 \$

- salarié qui travaille entre 25% et 75% du temps complet :

3 200 \$

- salarié qui décède dans l'exercice de ses fonctions : 100 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/mois.

3. Assurance salaire

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

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

4. Assurance maladie

Régime de base

Prime : la contribution de l'employeur ne peut excéder 5 \$/mois/protection familiale ou 2 \$/mois/protection individuelle

5. Régime de retraite

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