

### AUTRES SERVICES

#### Centrale des syndicats démocratiques (Montréal)

et

#### Syndicat des salariés de la CSD

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-9453

- Secteur d'activité de l'employeur : syndicats ouvriers
- Nombre de salariés de l'unité de négociation : 90
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégories de personnel : professionnel, bureau et technique spécialisé
- Échéance de la convention précédente : 30 avril 2014
- Date de début de la convention : 7 novembre 2014
- Date de signature de la convention : 7 novembre 2014
- Échéance de la convention : 30 avril 2017
- Durée de la semaine normale de travail  
5 jours/sem., 32,5 heures/sem. – salarié de bureau

#### • Salaires

##### 1. Taux le moins élevé : aide de bureau

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> mai 2015
Salaire/année Min.	25 319,11 \$	25 572,30 \$	25 828,02 \$
Salaire/année Max.	30 416,88 \$	30 721,05 \$	31 028,26 \$

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2016	1 <sup>er</sup> mai 2016
Salaire/année Min.	26 086,30 \$	26 608,03 \$
Salaire/année Max.	31 338,54 \$	31 965,31 \$

##### 2. Taux le plus élevé : conseiller et directeur administratif à la comptabilité

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> mai 2015
Salaire/année Min.	62 909,77 \$	63 538,87 \$	64 174,26 \$
Salaire/année Max.	75 575,63 \$	76 331,39 \$	77 094,70 \$

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2016	1 <sup>er</sup> mai 2016
Salaire/année Min.	64 816,00 \$	66 112,32 \$
Salaire/année Max.	77 865,65 \$	79 422,96 \$

#### Augmentation salariale

Date	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> mai 2015
Augmentation	1 %	1 %	1 %

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2016	1 <sup>er</sup> mai 2016
Augmentation	1 %	2 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014, payable dans les 20 jours de la signature de la convention collective.

#### Boni des fêtes

200 \$ versés au début du mois de décembre.

#### Indemnité compensatoire

Le salarié permanent syndical absent pour plus de sept jours consécutifs, pour cause d'accident, de maladie, de lésions professionnelles ou de maternité, reçoit une indemnité mensuelle pour une durée maximale de six mois. L'indemnité est établie en faisant la moyenne du kilométrage réclamé au cours des 52 semaines précédant l'événement, avec un maximum de 600 \$ par mois.

#### • Heures supplémentaires\*

##### Rémunération

150 % du taux normal pour les quatre premières heures consécutives à la journée normale, 200 % du taux normal pour toutes les autres heures supplémentaires consécutives  
200 % du taux normal – travail le samedi, le dimanche ou un jour férié

### Temps et frais de repas

15 \$, 16 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 – pour le dîner du salarié après une heure de travail supplémentaire ou qui travaille l'avant-midi et l'après-midi un jour non ouvrable

16 \$, 17 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 – pour le souper du salarié après une heure de travail supplémentaire

### Retour au domicile

Le salarié qui quitte le travail après 21 h reçoit une demi-heure au taux normal ou le remboursement du coût du taxi pour le retour à sa demeure sur présentation de la facture.

\* Ne s'appliquent qu'au salarié de la catégorie salarié de bureau

## • Primes

### Rappel au travail

Le salarié qui est rappelé au travail en dehors des heures normales est rémunéré pour un minimum de quatre heures au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures travaillées au taux approprié, soit le plus avantageux.

### Affectation temporaire

Le salarié qui est affecté temporairement à un poste d'un taux de salaire supérieur au sien reçoit le salaire le plus avantageux pour toute la durée de son affectation temporaire.

### Ancienneté

100 \$ à chaque 1<sup>er</sup> mai et 100 \$ additionnels à chaque 1<sup>er</sup> mai suivant – salarié qui compte deux ans ou plus d'ancienneté

La prime est indexée annuellement du même pourcentage que celui de l'augmentation salariale jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 2 500 \$.

## • Allocations

**Bottes de sécurité** : 200 \$ maximum – salarié permanent syndical de la construction dont le travail consiste principalement à la visite de chantiers

**Lunettes de sécurité** : fournies par l'employeur au salarié permanent syndical de la construction

**Cellulaire** : l'employeur rembourse 35 \$/mois pour un appareil cellulaire de base ou 65 \$/mois pour un appareil cellulaire de type intelligent – salarié à la fonction de conseiller qui fait une demande d'acquisition et d'utilisation d'un cellulaire à des fins professionnelles

### Modes alternatifs de transport et covoiturage

Le salarié qui utilise des modes alternatifs de transport ou le covoiturage a droit au versement d'une allocation incitative mensuelle, selon les modalités prévues.

### Frais de déplacement et de séjour :

#### Hôtel

50 \$ sans présentation de facture, un maximum de 150 \$ par salarié occupant la chambre sur présentation de facture,

175 \$ pour un salarié qui participe à un congrès, une assemblée plénière ou un colloque de la Centrale.

#### Repas

9 \$ pour le déjeuner; 15 \$, 16 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 pour le dîner; 16 \$, 17 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 pour le souper et 6 \$ pour la collation.

Le maximum de dépenses de repas remboursées dans la région de travail est de 31 \$/jour, 33 \$/jour à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016. Les samedis, les dimanches, les jours fériés et lorsque le salarié est à l'extérieur de sa région, le maximum est de 46 \$/jour, 48 \$/jour à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016.

#### Dépenses diverses

Maximum de 35 \$ par mois au cours duquel il n'y a pas d'événement spécial, maximum de 70 \$ par mois au cours duquel se tient un congrès, une plénière, une réunion sectorielle, une réunion régionale ou un colloque. Le montant maximum annuel est de 420 \$.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2015, l'employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, jusqu'à concurrence de 70 \$, avec un montant annuel maximum de 140 \$.

#### Allocation spéciale

En raison de l'obligation de loger à l'endroit où se tient un congrès, une assemblée plénière ou un colloque, la secrétaire de direction reçoit 25 \$ pour chaque jour d'événement.

#### Kilométrage

Le salarié qui utilise annuellement son propre véhicule ou un véhicule loué par lui reçoit de l'employeur les montants suivants pour chaque kilomètre parcouru :

Kilométrage/année	Montant
1 à 10 000 km	0,52 \$
10 001 à 40 000	0,42 \$ 0,43 \$* 0,44 \$**
40 001 et plus	0,31 \$ 0,32 \$* 0,33 \$**

\* À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

\*\* À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

N. B. – Le montant maximum, incluant le montant versé pour chaque kilomètre parcouru, est de 5 200 \$ pour l'année au cours de laquelle le salarié n'a pas parcouru 10 000 kilomètres.

L'employeur ajuste le montant versé pour chaque kilomètre réclamé au cours de l'année civile précédente en se référant aux statistiques présentant la moyenne pondérée du coût de l'essence publiées par la Régie de l'énergie du Québec, selon les modalités prévues.

### Frais de transport autres

L'employeur rembourse le coût relatif aux frais de transport sur présentation de pièces justificatives.

### **Formation**

Le salarié de bureau qui se déplace en dehors de sa plage horaire quotidienne à la demande de l'employeur, afin d'assister à une formation, reçoit pour son temps de déplacement son taux de salaire normal jusqu'à concurrence de 40 heures au cours d'une même semaine, et, par la suite, il reçoit 150 % de son taux normal.

- **Jours fériés payés**

18 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année – salarié de bureau

- **Congés annuels payés**

Ancienneté	Durée	Indemnité*	Indemnité**
1 an	4 sem.	150 % du taux normal	200 % du taux normal
4 ans	5 sem.	150 % du taux normal	200 % du taux normal
18 ans	5 sem. et 2 jours	150 % du taux normal	200 % du taux normal
19 ans	5 sem. et 4 jours	150 % du taux normal	200 % du taux normal
20 ans et plus	6 sem.	150 % du taux normal	200 % du taux normal

\* Catégorie salarié de bureau

\*\* Catégories permanent syndical, salarié administratif, salarié technicien et salarié agent de promotion de la formation

- **Congés sociaux**

#### **Congés pour décès**

5 jours ouvrables consécutifs – lors du décès de son conjoint, de son enfant ou celui de son conjoint, de la mère ou du père biologique de son enfant mineur, de sa mère, de son père, d'un frère ou d'une soeur

3 jours ouvrables consécutifs – lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur ou de leur conjoint, de son beau-père, de sa belle-mère, de ses grands-parents et des grands-parents de son conjoint ou d'un des petits-enfants

1 jour ouvrable, le jour des funérailles – lors du décès de son oncle ou de sa tante

#### **Congé de mariage**

5 jours ouvrables – lors du mariage du salarié

2 jours ouvrables – lors du mariage de son enfant

1 jour ouvrable – lors du mariage de son frère, de sa soeur, de son père ou de sa mère

### **Congé de juré, candidat juré ou témoin**

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, candidat juré ou témoin, il reçoit la différence entre les indemnités reçues à cet effet et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

**Congé pour déménagement** : 1 jour ouvrable lors d'un déménagement relatif au travail dans une autre région administrative de la CSD

- **Droits parentaux**

En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, la salariée ou le salarié peut recevoir, lors des différents congés, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE).

#### **Congé de maternité**

Maximum de 6 mois pouvant être prolongé jusqu'à un maximum de 24 mois

La salariée admissible au RQAP a droit à des prestations qui sont calculées selon l'une ou l'autre des options suivantes :

Différence entre 85 % de son salaire hebdomadaire brut habituel et la prestation à laquelle elle a droit (s'établissant à 70 % et à 55 % par la suite, tel que prévu à la Loi sur l'assurance parentale), et ce, pendant une période maximale de 50 semaines

Différence entre 100 % de son salaire hebdomadaire brut habituel et la prestation à laquelle elle a droit (s'établissant à 75 %, tel que prévu à la Loi sur l'assurance parentale), et ce, pendant une période maximale de 40 semaines

#### **Congé parental**

Maximum de 52 semaines sans solde

#### **Congé de naissance ou d'adoption**

2 jours ouvrables

- **Avantages sociaux**

#### **Assurance groupe**

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

#### Primes

L'employeur paie la totalité des primes d'assurance maladie et d'assurance salaire, le salarié paie la totalité des primes d'assurance vie et de D.M.A. (décès, mutilation, accident) – salarié de bureau.

Payées par l'employeur et par le salarié dans une proportion respective de 50 % pour l'assurance maladie et l'assurance salaire pour les 275 jours suivant la date d'admissibilité, par la suite l'employeur paie la totalité des primes. Le salarié paie la totalité des primes d'assurance vie et de D.M.A. (décès, mutilation, accident) – salariés permanent syndical,

---

administratif, technicien et agent de promotion de la formation.

**Assurance salaire**

Courte durée

15 premiers jours – utilisation des crédits de congés de maladie

Prestation : 70 % du salaire normal, le salarié peut compléter son salaire avec ses crédits de congés de maladie

Début : après 15 jours de carence

**Soins dentaires**

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

**Congés de maladie**

1,25 jour/mois

**Régime de retraite/Plan d'épargne**

Le régime de retraite est maintenu en vigueur.