

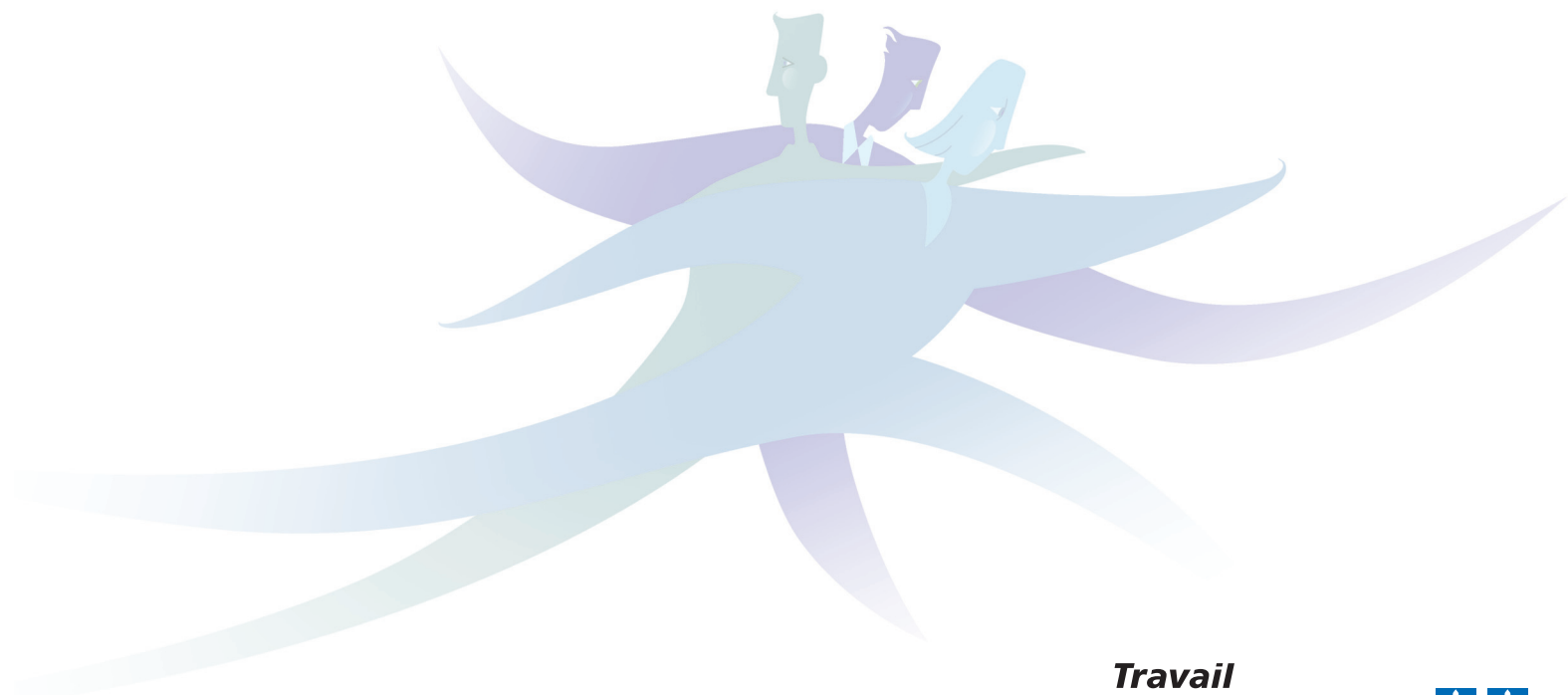
# Information statistique sur le travail

*Information statistique tirée du système de collecte de données du ministère du Travail du Québec*

## **Les ententes négociées**

Résumés de certaines conventions collectives récentes, présentés par secteur d'activité économique, et signées ces derniers mois par des unités de négociation de 50 salariés ou plus . . . . . 2

Notes techniques et crédits . . . . . 17



# 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 (2008-11-19).*

**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.

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>BOIS</b>			
Solive ajourée 2000 inc. (Trois-Rivières)	Le Syndicat des employés de Solive ajourée 2000	1	4
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>			
CAE inc. (Saint-Laurent)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 522 – FTQ	2	5
Canlyte inc. (Lachine)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 576-Q – FTQ	3	7
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b>			
Premier Horticulture Ltée (Rivière-du-Loup, Saint-Arsène, Saint-Antonin)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299 – FTQ	4	8
<b>TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE</b>			
La Société de transport de Montréal	Le Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SCFP-2850 – FTQ	5	10
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
Université Laval (Québec)	Le Syndicat des employés et employées de l'Université Laval, SCFP, section locale 2500 – FTQ-CTC	6	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>			
Gestion ADC (1966) inc. (Laval)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Gestion ADC – CSN	7	14
<b>AUTRES SERVICES</b>			
Parc Six Flags Montréal, SEC (Montréal)	Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SFCP, section locale 301 – FTQ	8	15
NOTES TECHNIQUES .....			17

**Solive ajourée 2000 inc. (Trois-Rivières)  
et  
Le Syndicat des employés de Solive ajourée 2000**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (119) 178
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 10 %; hommes: 90 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2016
- **Date de signature:** 28 avril 2008
- **Durée normale du travail**  
**Usine actuelle et [N] nouvelle usine**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.

**Nouvelle usine/équipe de soir [N]**  
8 ou 10 heures/jour, 40 heures/sem.

**Camionneur\***  
40 heures/sem.

\* La journée normale de travail du camionneur est établie selon les règlements pertinents adoptés en vertu de la Loi sur les transports.

• **Salaires**

USINE ACTUELLE

1. Journalier

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
Début	/heure 11,15 \$ (10,15 \$)	/heure 11,48 \$	/heure 11,82 \$
Après 36 mois	12,22 \$	12,58 \$ (11,10 \$)	12,96 \$

	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 12,17 \$ 13,35 \$	/heure 12,53 \$ 13,75 \$	/heure 12,90 \$ 14,16 \$	/heure 13,29 \$ 14,58 \$

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

/heure  
13,82 \$  
15,16 \$

2. Journalier-classificateur et cariste, 21 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
Début	/heure 11,43 \$ (10,40 \$)	/heure 11,77 \$	/heure 12,12 \$
Après 36 mois	12,50 \$ (11,35 \$)	12,87 \$	13,26 \$

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  
12,48 \$  
13,66 \$

/heure  
12,85 \$  
14,07 \$

/heure  
13,23 \$  
14,49 \$

/heure  
13,63 \$  
14,92 \$

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

/heure  
14,17 \$  
15,52 \$

3. Affûteur A [N]

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
Début	/heure 14,25 \$	/heure 14,68 \$	/heure 15,12 \$
Après 5 280 heures	18,56 \$	19,12 \$	19,69 \$

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  
15,57 \$  
20,28 \$

/heure  
16,04 \$  
20,89 \$

/heure  
16,52 \$  
21,52 \$

/heure  
17,01 \$  
22,16 \$

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

/heure  
17,69 \$  
23,05 \$

USINE NOUVELLE [N]

1. Journalier

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
Début	/heure 10,85 \$	/heure 11,16 \$	/heure 11,48 \$
Après 36 mois	11,83 \$	12,17 \$	12,52 \$

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  
11,81 \$  
12,88 \$

/heure  
12,15 \$  
13,25 \$

/heure  
12,50 \$  
13,64 \$

/heure  
12,86 \$  
14,04 \$

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

/heure  
13,36 \$  
14,59 \$

2. Opérateur [N], 6 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
Début	/heure 13,13 \$	/heure 13,51 \$	/heure 13,90 \$
Après 5 280 heures	14,51 \$	14,93 \$	15,37 \$

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  
14,31 \$  
15,82 \$

/heure  
14,73 \$  
16,28 \$

/heure  
15,16 \$  
16,76 \$

/heure  
15,61 \$  
17,26 \$

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

/heure  
16,24 \$  
17,95 \$

3. Affûteur A [N]

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
Début	/heure 13,76 \$	/heure 14,16 \$	/heure 14,57 \$
Après 5 280 heures	17,80 \$	18,32 \$	18,86 \$

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  
15,00 \$  
19,41 \$

/heure  
15,44 \$  
19,98 \$

/heure  
15,89 \$  
20,57 \$

/heure  
16,35 \$  
21,18 \$

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

/heure  
16,99 \$  
22,01 \$

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

Les taux de salaire des employés de l'usine actuelle de la convention précédente ont fait l'objet d'une conversion sur la base de 37,5 heures/sem. travaillées au lieu de 40 heures fixées. Les taux de salaire des employés de la nouvelle usine ont fait l'objet d'une conversion sur la base de 40 heures/sem. travaillées au lieu de 37,5 heures fixées. À ces taux s'additionne un montant fixe de 0,40 \$/heure qui ne peut être augmenté pendant la durée de la convention collective, et ce, afin de compenser le travail effectué pendant la période de repos.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
3 %	3 %	3 %	3 %
1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014	1 <sup>er</sup> janv. 2015
3 %	3 %	3 %	4 %

### • Primes

**Soir:** (0,30 \$) 0,37 \$/heure — lorsque la majorité des heures travaillées le sont après 18 h

**Nuit:** (0,75 \$) 0,85 \$/heure — lorsque la majorité des heures travaillées le sont après minuit

**Chef d'équipe:** 1 \$/heure

**Ancienneté:** au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui a 5 ans et plus d'ancienneté a droit à une prime cumulative rajustée selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant
5 ans	0,05 \$/heure
6 ans <b>N</b>	0,10 \$/heure
7 ans <b>N</b>	0,15 \$/heure
8 ans <b>N</b>	0,20 \$/heure
9 ans <b>N</b>	0,25 \$/heure
10 ans et plus	(0,15 \$) 0,40 \$/heure
(De 11 ans à 14 ans	0,15 \$/heure <b>R</b> )
(De 15 ans à 24 ans	0,10 \$/heure <b>R</b> )
(De 25 ans à 29 ans	0,15 \$/heure <b>R</b> )
(30 ans et plus	0,10 \$/heure <b>R</b> )

### • Allocations

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

**Bottes de sécurité et **N** rubans à mesurer:** maximum de (100 \$) 115 \$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai à la 1<sup>ère</sup> paie du mois de mai

1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2013
125 \$/année	135 \$/année

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

**Bottes de sécurité d'hiver **N**:** 90 \$/année — salarié qui a terminé sa période d'essai à la 1<sup>ère</sup> paie du mois de décembre

### • Jours fériés payés

(12) 11 jours/année

### • Congés mobiles **N**

Le salarié permanent a droit à des congés mobiles selon le tableau suivant :

Ancienneté*	Durée
Moins de 5 ans	1 jour/année
5 ans et plus	2 jours/année
10 ans et plus	3 jours/année
15 ans et plus	4 jours/année
22 ans et plus	5 jours/année

\* Au 1<sup>er</sup> janvier de l'année visée.

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
4 ans	15 jours	6 %
7 ans	20 jours	8 %
10 ans	25 jours	10 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de naissance

2 jours payés

#### 2. Congé d'adoption

2 jours payés

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

## 2

### CAE inc. (Saint-Laurent)

et  
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 522 — FTQ

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (730) 646

• **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 103; hommes: 543

• **Statut de la convention:** renouvellement

• **Catégorie de personnel:** production

• **Échéance de la convention précédente:** 19 juin 2008

• **Échéance de la présente convention:** 19 juin 2013

• **Date de signature:** 22 mai 2008

• **Durée normale du travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.

**Équipe de fin de semaine**  
12 heures/jour, 24 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Préposé à l'entretien

	20 juin 2008	20 juin 2009	20 juin 2010	20 juin 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	14,97 \$ (14,60 \$)	15,38 \$	15,80 \$	16,27 \$
Max.	18,76 \$ (18,30 \$)	19,28 \$	19,81 \$	20,40 \$

#### 20 juin 2012

/heure  
16,80 \$  
21,06 \$

### 2. Monteur et monteur au banc, 125 salariés

	20 juin 2008	20 juin 2009	20 juin 2010	20 juin 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	16,09 \$	16,53 \$ (15,70 \$)	16,98 \$	17,49 \$
Max.	26,40 \$	27,13 \$ (25,76 \$)	27,88 \$	28,72 \$

#### 20 juin 2012

/heure  
18,06 \$  
29,65 \$

### 3. Mécanicien CVAC

	20 juin 2008	20 juin 2009	20 juin 2010	20 juin 2011
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	20,73 \$ (20,22 \$)	21,30 \$	21,89 \$	22,55 \$
Max.	34,65 \$ (33,80 \$)	35,60 \$	36,58 \$	37,68 \$

#### 20 juin 2012

/heure  
23,28 \$  
38,90 \$

### Augmentation générale

20 juin 2008	20 juin 2009	20 juin 2010	20 juin 2011
2,5 %	2,75 %	2,75 %	3 %

#### 20 juin 2012

3,25 %

### Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 10 mai 2008 et qui est toujours à l'emploi à la date de renouvellement de la convention collective, reçoit un montant forfaitaire de 1 000 \$.

## • Primes

**Soir:** 1 \$/heure

**Nuit:** 1 \$/heure

**Équipe de fin de semaine:** 2 heures payées au taux normal/quart de 12 heures travaillées et achevées

**Chef d'équipe:** 1,15 \$/heure

**Formateur [N]:** 1 \$/heure consacrée à la préparation et à la diffusion de la formation

**Parrainage [N]:** 0,50 \$/heure pour la durée du stage scolaire, maximum de 4 semaines — salarié qui parraine un stagiaire

**Électricien:** 2,25 \$/heure

## • Allocations

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

**Équipement de sécurité:** fourni, entretenu et remplacé par l'employeur selon les modalités prévues

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

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

## • Jours fériés payés

10 jours + 2 demi-journées/année

## • Congés mobiles

3 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée		Indemnité
	2008	2011	
1 an	1	10 jours	4 % ou taux normal
3 ans	3	15 jours	6 % ou taux normal
10 ans	10	20 jours	8 % ou taux normal
17 ans	17	25 jours	10 % ou taux normal
27 ans	25	30 jours	12 % ou taux normal

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime actuel comprenant une assurance vie, une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie, un régime de soins dentaires et de soins oculaires est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur, sauf celles de l'assurance salaire de longue durée et du régime facultatif d'assurance vie qui sont payées au complet par le salarié

### 1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de (4) 5 jours/année.

Le salarié qui n'a pas terminé sa période d'essai a droit, immédiatement au terme de celle-ci, à (1 congé) 10 heures/3 mois de temps réellement travaillé, rétroactivement au début de l'année de référence.

Au début de l'année de convention suivante, les jours non utilisés sont payés au salarié actif, et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date.

### 2. Assurance salaire

L'employeur paie au salarié absent pour invalidité la différence entre les prestations qu'il reçoit et 100 % de son salaire normal, et ce, pour une durée maximale déterminée comme suit:

Service	Durée
(6) 3 mois	10 jours
1 an	15 jours
3 ans	20 jours
5 ans	30 jours
10 ans	40 jours
15 ans	45 jours
20 ans	50 jours
25 ans	55 jours
30 ans et plus	60 jours

Le salarié qui a 2 ans de service reçoit les bénéfices de maladie à compter de la 2<sup>e</sup> journée d'absence causée par la maladie; le salarié qui a moins de 2 ans de service n'y a droit qu'à compter de la 3<sup>e</sup> journée d'absence causée par la maladie.

### 3. Assurance maladie

Frais assurés : frais médicaux admissibles, maximum viager de 500 000 \$; à compter du 20 juin 2009, remboursement jusqu'à concurrence de 90 % des honoraires d'ergothérapie; remboursement complet des prélèvements biologiques pour les analyses de laboratoire, si ces dernières sont faites par le laboratoire désigné par l'employeur.

### 4. Soins visuels

Frais assurés : 250 \$/période de 24 mois, 275 \$ à compter du 20 juin 2009, 300 \$ à compter du 20 juin 2010 et 325 \$ à compter du 20 juin 2011

### 5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des soins de base et de restauration majeurs, maximum de 2 000 \$/année/salarié et ses personnes à charge, 2 500 \$ à compter du 20 juin 2009; soins d'orthodontie pour les enfants admissibles, maximum viager de 2 000 \$, 2 500 \$ à compter du 20 juin 2009

### 6. Régime de retraite

Prime : l'employeur paie 50 % des cotisations du salarié qui participe au régime de retraite.

3

**Canlyte inc.(Lachine)  
et  
Le Syndicat canadien des communications, de  
l'énergie et du papier, section locale 576-Q — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – produits électriques et électroniques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (163) 119
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 31; hommes : 88
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 16 novembre 2007
- **Échéance de la présente convention :** 16 novembre 2010
- **Date de signature :** 23 juin 2008
- **Durée normale du travail**  
8 heures/jour, 40 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Opérateur assembleur et autres occupations, 70 salariés

	17 nov. 2007	17 nov. 2008	17 nov. 2009
début	/heure 10,04 \$ (10,04 \$)	/heure 10,29 \$	/heure 10,55 \$
après 78 mois	18,84 \$ (18,84 \$)	19,31 \$	19,79 \$

### 2. Outilleur

	17 nov. 2007	17 nov. 2008	17 nov. 2009
début	/heure 14,69 \$ (14,69 \$)	/heure 15,06 \$	/heure 15,44 \$
après 78 mois	23,50 \$ (23,50 \$)	24,09 \$	24,69 \$

### Augmentation générale

17 nov. 2008	17 nov. 2009
2,5 %	2,5 %

### Montant forfaitaire

Le salarié sur la liste active de paie le 5 juin 2008 a droit à un montant forfaitaire brut de 500 \$. Le salarié sur la liste active de paie le 4 septembre 2008 a droit à un montant forfaitaire brut de 500 \$.

#### • Primes

**2<sup>e</sup> équipe :** 0,70 \$/heure

**3<sup>e</sup> équipe :** 0,85 \$/heure

#### • Allocations

**Souliers de sécurité :** 135 \$/année — journalier, salarié des départements d'usinage, de polissage, de peinture et de maintenance

115 \$/année — autres salariés

**N. B.** Le salarié dont les chaussures sont endommagées dans l'exercice de son travail peut se les faire remplacer.

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

**Outils spéciaux :** 100 \$/année — soudeur-ajusteur, mécanicien/maintenance, outilleur et technicien de machine-outils; outils spéciaux inhérents à la tâche ou requis lors de la standardisation du système métrique payés par l'employeur

**Vêtements pour l'extérieur** **N** : fournis par l'employeur lorsque c'est requis — journalier

#### • Jours fériés payés

12 jours/année

#### • Congé mobile

1 jour/année

#### • Congés annuels payés

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

### Paie supplémentaire

Années de service	Montant
1 an	75 \$/année
4 ans	150 \$/année
9 ans	(275 \$) 325 \$/année
20 ans	(400 \$) 450 \$/année
25 ans	(475 \$) 525 \$/année

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

## 2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si la salariée ou le salarié justifie de 60 jours de service continu.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

– salarié : (50 000 \$) 52 000 \$ 

<u>17 nov. 2008</u>	<u>17 nov. 2009</u>
54 000 \$	56 000 \$

– décès ou mutilation par accident : (50 000 \$) 

<u>17 nov. 2008</u>
54 000 \$

  
52 000 \$

17 nov. 2009

56 000 \$

#### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % des gains hebdomadaires de base, maximum de (546 \$) 600 \$ brut/sem., pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ou intervention chirurgicale dans un CLSC ou une clinique médicale; 4<sup>e</sup> jour, maladie

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des honoraires de chiropraticien sans aucun plafond pour la première visite et (25 \$) 30 \$/visite subséquente, maximum de 350 \$/année, y compris les frais de radiographie; honoraires d'acupuncteur, 30 \$/visite, maximum de 350 \$/année; honoraires **N** d'ostéopathe, de naturopathe, de podiatre/chiropraxiste ou de praticien de la science chrétienne, 30 \$/visite et 25 \$/radiographie/période d'invalidité, maximum de 350 \$/année

#### 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des soins de base, maximum de 1 000 \$/année, selon le guide provincial des tarifs de 2005, celui de 2006 à compter du 17 novembre 2008 et celui de 2007 à compter du 17 novembre 2009; pour le salarié seulement, les prothèses sont remboursées à 80 %, et un montant supplémentaire maximal de 500 \$ est alloué à cet effet uniquement

#### 5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement d'un examen de la vue (40 \$) 45 \$/24 mois; coût d'achat de lunettes d'ordonnance, maximum de (150 \$) 175 \$, 1 fois/année, de 200 \$ à compter du 17 novembre 2008; réparation de lunettes endommagées au travail, maximum de 50 \$/18 mois

#### 6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, tout nouveau salarié participera automatiquement à un régime de retraite à cotisations déterminées. La cotisation de l'employeur et du salarié s'élèvera à 2,5 % du salaire du salarié.

4

## Premier Horticulture Itée (Rivière-du-Loup, Saint-Arsène, Saint-Antonin)

et

La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières – industries chimiques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 89
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 1; hommes : 88
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2008
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2013
- **Date de signature :** 27 juin 2008
- **Durée normale du travail :** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Journalier

<u>1<sup>er</sup> mai 2008</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2009</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2011</u>
/heure 13,48 \$ (13,33 \$)	/heure 13,71 \$	/heure 14,01 \$	/heure 14,31 \$
<u>1<sup>er</sup> mai 2012</u>			
/heure 14,69 \$			

2. Chef d'équipe, mécanicien d'entretien d'usine et autres occupations, 74 salariés

<u>1<sup>er</sup> mai 2008</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2009</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2011</u>
/heure 16,20 \$ (16,05 \$)	/heure 16,43 \$	/heure 16,73 \$	/heure 17,03 \$
<u>1<sup>er</sup> mai 2012</u>			
/heure 17,41 \$			

**N. B.** Il existe un système de prime au rendement.

#### Augmentation générale

<u>1<sup>er</sup> mai 2008</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2009</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2010</u>	<u>1<sup>er</sup> mai 2011</u>
0,15 \$/heure	0,23 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure
<u>1<sup>er</sup> mai 2012</u>			
0,38 \$/heure			

#### • Primes

**Outils personnels :** 0,25 \$/heure — menuisier qui fournit ses outils

**Soir :** 0,40 \$/heure

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

**Mécanicien diéséliste classe « A » :** 0,75 \$/heure — salarié de garage qui se qualifie et possède les compétences de mécanicien diéséliste classe « A »



**Chef d'équipe:** 0,50 \$/heure

**Horaire de relève:** (0,50 \$) 1 \$/heure — salarié qui a un horaire de relève et qui travaille le samedi et le dimanche

**Mécanicien d'usine à temps plein [N]:** 0,50 \$/heure — mécanicien à temps plein qui est à l'emploi le 27 juin 2008

**Opérateur senior de perlite et de vermiculite [N]:** 1,50 \$/heure

**Mécanicien senior de garage [N]:** 1,50 \$/heure

**Mécanicien de garage [N]:** 0,50 \$/heure — mécanicien de garage à l'emploi le 27 juin 2008 qui a la compétence de démonter et de monter un moteur, une transmission et un différentiel

**Opérateur ensacheur de l'usine Pro-Mix [N]:** 3,25 \$/heure — pour la période au cours de laquelle le salarié est appelé à participer à la mise en route de l'ensacheur « Méga Bale »

## • Allocations

**Vêtements de travail:** fournis, entretenus par l'employeur lorsque c'est requis et remplacés, si nécessaire, 1 fois/année ou au besoin

**Chaussures de sécurité:** fournies par l'employeur, lorsque c'est requis, au salarié qui a terminé sa période d'essai

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

**Assurance contre l'incendie et le vol:** l'employeur paie entièrement la prime; la franchise est de 250 \$/réclamation — mécanicien

**Outils personnels:** (200 \$) 275 \$/année — mécanicien qui a plus d'un an d'ancienneté et qui fournit ses outils

## • Jours fériés payés

12 jours/année

## • Congés annuels payés

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

**N. B.** En compensation des congés annuels payés, le salarié saisonnier a droit à 4 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence, à 6 % s'il a 5 ans et plus d'ancienneté.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Le congé de paternité est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour les salariés permanents.

Prime: payée par l'employeur dans une proportion de 50 %

#### 1. Assurance vie

Indemnité:

— salarié: 2 fois le salaire annuel

— conjoint: 5 000 \$

— enfants: 2 000 \$

— décès accidentel: double indemnité

SALARIÉ RETRAITÉ

Le salarié de 60 ans et plus qui est à la retraite peut bénéficier d'une assurance vie s'il en fait la demande selon les modalités suivantes:

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

Indemnité:

— salarié: 25 000 \$ ou l'équivalent de son salaire pour l'année civile qui précède son départ, et ce, jusqu'à l'âge de 70 ans. L'assurance sera réduite de 50 % à l'âge de 65 ans.

#### 2. Congé de maladie

SALARIÉ PERMANENT

Le salarié a droit à 66,67 % d'une journée de maladie/mois de calendrier normalement travaillé, et ce, jusqu'à un maximum de 8 jours/année.

À la fin de chaque année, les congés non utilisés sont remboursables en entier.

SALARIÉ NON PERMANENT

En compensation des congés de maladie, le salarié a droit à une indemnité équivalant à 1 % de sa paie hebdomadaire.

#### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation: 66,67 % du salaire brut assurable, maximum de 15 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation: 60 % du salaire brut, maximum de 1 500 \$/mois, jusqu'à l'âge de 65 ans

#### 4. Assurance maladie

Frais assurés: frais de transport en ambulance; coût d'une chambre semi-privée; coût des médicaments; frais de séjour couvrant les frais de transport et de logement, maximum de 100 \$/séjour à Montréal et de 75 \$/séjour à Québec pour des traitements d'urgence majeure non disponibles en région, et ce, jusqu'à un maximum de 5 séjours/famille

#### 5. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue pour un montant égal à la cotisation du salarié, jusqu'à concurrence de 4 % du salaire brut normal, dans un régime collectif facultatif enregistré d'épargne retraite du Fonds de Solidarité des travailleurs FTQ.

**La Société de transport de Montréal  
et  
Le Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun, SCFP-2850  
— FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (671) 814
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 355; hommes: 459
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** soutien administratif, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 6 janvier 2007
- **Échéance de la présente convention:** 7 janvier 2012
- **Date de signature:** 16 juin 2008
- **Durée normale du travail:** 5 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé saisie, préposé comptabilité et autres occupations

	7 janv. 2007	25 mai 2008	4 janv. 2009	3 janv. 2010
	/année	/année	/année	/année
Min.	29 083,60 \$ (29 083,60 \$)	29 666,00 \$	30 266,60 \$	30 867,20 \$
Max.	40 840,80 \$ (40 840,80 \$)	41 659,80 \$	42 497,00 \$	43 352,40 \$

**9 janv. 2011**

/année
31 540,60 \$
44 298,80 \$

2. Acheteur, infirmier et autres occupations, 272 salariés

	7 janv. 2007	25 mai 2008	4 janv. 2009	3 janv. 2010
	/année	/année	/année	/année
Min.	48 594,00 \$ (48 594,00 \$)	49 558,60 \$	50 541,40 \$	51 560,60 \$
Max.	61 534,20 \$ (61 534,20 \$)	62 771,80 \$	64 027,60 \$	65 301,60 \$

**9 janv. 2011**

/année
52 689,00 \$
66 739,40 \$

3. Concepteur principal données, concepteur principal sécurité et autres occupations

	7 janv. 2007	25 mai 2008	4 janv. 2009	3 janv. 2010
	/année	/année	/année	/année
Min.	64 519,00 \$ (64 519,00 \$)	65 811,20 \$	67 121,60 \$	68 468,40 \$
Max.	82 700,80 \$ (82 700,80 \$)	84 357,00 \$	86 049,60 \$	87 778,60 \$

**9 janv. 2011**

/année
69 979,00 \$
89 707,80 \$

**Augmentation générale**

25 mai 2008	4 janv. 2009	3 janv. 2010	9 janv. 2011
2 %	2 %	2 %	2,20 %

• **Primes**

**Soir:** 0,70 \$/heure — entre 16 h et 24 h; lorsque la majorité de la journée de travail s'effectue entre ces heures, la prime s'applique pour toute la journée.

**Nuit:** 1,30 \$/heure — entre 0 h et 7 h; lorsque la majorité de la journée de travail s'effectue entre ces heures, la prime s'applique pour toute la journée.

**Dimanche:** 25 % du salaire horaire normal

**Responsabilité financière:** 400 \$/année ou un montant proportionnel au nombre de mois travaillés durant l'année pour compenser tout déficit ou erreur de conciliation — commis au traitement des recettes, agent de secteur, coordonnateur au traitement des recettes et technicien contrôle et titres de transport

**1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011**

425 \$/année	450 \$/année	500 \$/année
--------------	--------------	--------------

**Disponibilité:** 1 heure de salaire à taux normal/période de 8 heures ou moins de disponibilité

**Amplitude:**

50 % du taux horaire normal pour la période de temps excédant 9 heures, jusqu'à la fin de l'affectation normale — (technicien enquêteur) technicien enquêtes, coordonnateur enquêtes et commis enquêtes

De plus, le salarié a droit à une prime équivalant à 50 % du taux horaire normal pour la période de temps excédant 12 heures, jusqu'à la fin de l'affectation normale.

**Travail à l'extérieur:** (50 \$) 80 \$/mois — technicien enquêteur pour usage de son automobile comme abri contre les intempéries et **N** pour l'utilisation de son cellulaire ou télé-avertisseur personnel

**Changement temporaire d'heures de travail:** 50 % du taux horaire pour chacune des heures travaillées pendant la 1<sup>re</sup> journée sous l'horaire temporaire et la 1<sup>re</sup> journée lors du retour à l'horaire normal

• **Allocations**

Uniformes ou vêtements de travail: fournis par l'employeur selon les modalités prévues

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

• **Jours fériés payés**

— 7 jours/année + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

— 11 jours/année – salarié ayant des horaires continus

• **Congés personnels**

Le salarié a droit à 5 jours d'absence/année payés et déduits de la banque de congés de maladie ou sans solde, au choix. En cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, ces jours sont considérés comme des congés sans solde.

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 18 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut ensuite bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né, à compter de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues dès la semaine de l'événement. Durant les 5 premières semaines du congé de maternité, la salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité dont la durée est prescrite par un certificat médical.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI — RAE

La salariée a droit, pour chacune des 18 semaines du congé de maternité au cours duquel elle reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et les prestations du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Pour chacune des 15 autres semaines, la salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP; pour chacune des 3 semaines suivantes, elle reçoit une indemnité égale à 95 % du salaire hebdomadaire de base.

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés.

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

### 4. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit à un congé parental d'une durée maximale de 2 ans à la suite du congé de maternité, du congé de paternité et du congé d'adoption.

Pour chacune des 12 premières semaines du congé parental, la salariée ou le salarié a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP qu'il ou elle pourrait recevoir.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

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

### 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 15 jours/année, soit 1,25 jour/mois de service. Un fonds d'assurance constitué d'un

crédit de 3 jours/année est accordé à chaque salarié lors de la 1<sup>re</sup> période de paie qui se termine en janvier. Ce fonds est immédiatement réduit d'une somme équivalant à la contribution de l'employeur au régime d'assurance salaire qui excède 50 % du coût de la prime annuelle. S'il y a lieu, l'excédent est déduit de la banque courante. Si cette contribution est inférieure à 3 jours, le solde du fonds est appliqué ensuite au régime d'assurance vie. Si, après le paiement en entier des primes d'assurance du salarié, il demeure une partie du crédit annuel du fonds d'assurance, celui-ci est payé à la même période de paie que celle du paiement des jours non utilisés de la banque courante.

(Une seule fois au cours de la convention collective, à la fin de décembre,) Le salarié au service de l'employeur avant le 30 mars 2000 peut demander qu'on crée une banque-réserve à son nom et qu'on y transfère 10 jours de sa banque courante ou le solde s'il est inférieur à ce nombre. Les jours non utilisés de la banque courante sont payés au taux normal dans la 3<sup>e</sup> semaine complète du mois de janvier ou versés dans un REER collectif, à la demande du salarié. Cependant, seul l'excédent de 10 jours sera payé au salarié qui n'a pas de banque-réserve.

Cependant, le salarié peut demander de se faire payer 5 jours supplémentaires, à chaque année de la convention collective, à même son ancienne banque ou sa banque-réserve ou le solde des deux banques s'il est inférieur à 5 jours. Dans tous les cas, il doit commencer par réduire son ancienne banque.

#### ANCIENNE BANQUE

Les jours de congés de maladie accumulés sous le régime en vigueur au 31 décembre 1985 sont bloqués. Ces jours sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, et ce, à 100 % du taux normal de son dernier traitement.

### 3. Assurance maladie

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

### 4. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime; le salarié voit son crédit de congés de maladie réduit du nombre de jours requis pour acquitter sa part de la prime.

### 5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

## 6

### Université Laval (Québec)

et

**Le Syndicat des employés et employées de l'Université Laval, SCFP, section locale 2500 — FTQ-CTC**

• **Secteur d'activité de l'employeur:** service d'enseignement

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (1 600)  
1 757

- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 1 157; hommes: 600
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mai 2006
- **Échéance de la présente convention:** 31 mai 2011
- **Date de signature:** 10 avril 2008
- **Durée normale du travail**  
7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.  
ou  
7 heures/jour, 35 heures/sem.

#### Période estivale

Pour une période de 10 semaines commençant généralement le 2<sup>e</sup> lundi du mois de juin et se terminant le 2<sup>e</sup> vendredi du mois d'août, la semaine normale de travail est réduite de 3 heures/sem., sans réduction de salaire.

#### Salaires

##### MÉTIERS ET SERVICES

##### 1. Aide de laboratoire, buandière et autres occupations

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,42 \$	15,77 \$	16,40 \$	16,89 \$
éch. 2	15,70 \$	16,05 \$	16,69 \$	17,19 \$

##### 2. Aide général, apparitrice et autres occupations, 56 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,78 \$	16,14 \$	16,79 \$	17,29 \$
éch. 3	16,35 \$	16,72 \$	17,39 \$	17,91 \$

##### 3. Technicien d'ascenseur

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	19,82 \$	20,27 \$	21,08 \$	21,71 \$
éch. 10	25,63 \$	26,21 \$	27,26 \$	28,08 \$

##### BUREAU ET TECHNIQUE

##### 1. Commis-réceptionniste

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,78 \$	16,14 \$	16,79 \$	17,29 \$
éch. 3	16,35 \$	16,72 \$	17,39 \$	17,91 \$

##### 2. Agent de bureau, agent de secrétariat et autres occupations, 452 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,54 \$	18,96 \$	19,72 \$	20,31 \$
éch. 10	21,77 \$	22,26 \$	23,15 \$	23,84 \$

##### 3. Technicien expert

	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	21,82 \$	22,31 \$	23,20 \$	23,90 \$
éch. 10	28,97 \$	29,62 \$	30,80 \$	31,72 \$

**N. B.** Mise en place du nouveau plan de classification et de la nouvelle structure salariale au 1<sup>er</sup> juin 2006.

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008	1 <sup>er</sup> avril 2009	1 <sup>er</sup> avril 2010
2,25 %	4 %	3 %	2,25 %*

#### 1<sup>er</sup> avril 2011

mêmes augmentations que celles qui ont été consenties dans les secteurs public et parapublic, et ce, aux mêmes dates à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mai 2011.

\* Si, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011, les augmentations consenties dans les secteurs public et parapublic sont supérieures à 2,25 %, la différence de taux sera appliquée sur les échelles salariales, et ce, aux mêmes dates à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011.

#### Primes

**Soir:** (0,64 \$) 0,65 \$/heure travaillée — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 16 h et 24 h

**Nuit:** (0,96 \$) 0,98 \$/heure travaillée — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

**Samedi:** 25 % /heure normale travaillée — salarié qui travaille le samedi dans son horaire normal de travail

**Dimanche:** 50 % /heure normale travaillée — salarié qui travaille le dimanche dans son horaire normal de travail

**Disponibilité:** taux horaire normal/période de 8 heures

#### (Technicien en thanatopraxie **R**)

##### Heures brisées :

Période d'arrêt	Montant
De 2,5 à 3,5 heures	(3,19 \$) 3,26 \$/jour
De 3,5 à 4,5 heures	(5,32 \$) 5,44 \$/jour

**Mécanicien de machines fixes 2<sup>e</sup> classe:** (0,86 \$) 0,88 \$/heure travaillée

#### (Chef d'équipe ou d'atelier **R**)

Éloignement: 130 \$/semaine — si le salarié se rend à son travail à la forêt Montmorency avec un véhicule qui n'est pas sous la responsabilité financière de l'Université Laval

**Responsabilité additionnelle:** (0,88 \$) 0,90 \$/heure rémunérée — salarié à qui est confié, de façon temporaire pour une période d'au moins un mois, des responsabilités additionnelles à ses tâches habituelles et non prévues dans sa description de fonction

**Usage d'une langue autre que le français:** (0,53 \$) 0,54 \$/heure rémunérée

**Certificat(s) additionnel(s) de qualification:** (0,53 \$) 0,54 \$/heure rémunérée

**Compétences supérieures:** (0,88 \$) 6 %/heure rémunérée

**Prime de marché:** 15 % du maximum de l'échelle de salaire applicable

**N. B.** À compter du 1<sup>er</sup> juin 2006, toutes les primes sont indexées de 4,28 % et à partir de cette date, elles sont indexées du même pourcentage que celui consenti pour les échelles salariales, et ce, aux mêmes dates.

#### Allocations

**Uniformes et vêtements spéciaux:** fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

**Outils:** fournis par l'employeur

## • Jours fériés payés

7 jours ainsi que les jours de la semaine compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

## • Congé mobile

1 jour/année

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	23 jours	taux normal
10 ans	25 jours	taux normal
15 ans	26 jours	taux normal
17 ans	27 jours	taux normal
19 ans	28 jours	taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de (20) 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la (8<sup>e</sup>) 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a également droit au congé de maternité.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité, de même que les droits et les indemnités s'y rattachant **[N]**.

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, la salariée bénéficie d'un congé avec traitement d'une durée maximale de 4 jours.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité par un congé (d'une durée de 6 semaines) sans solde sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE — RQAP

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

La salariée qui n'a pas accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au RQAP a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire habituel et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, pour une durée de (12) 10 semaines consécutives.

### 2. Congé de naissance

(5) 10 jours payés

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

## 3. Congé de paternité

5 semaines sans solde

Si l'état de santé de son enfant l'exige, le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité par un congé (d'une durée de 6 semaines) sans solde sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

## 4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service avant le début du congé et qui adopte un enfant (de moins de 14 ans) autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de (10) 14 semaines consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de congé prévu, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité (égale à son salaire hebdomadaire normal) complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations d'adoption qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir.

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) 7 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée ou le salarié a droit à une prolongation de son congé d'adoption, soit à un congé (d'une durée de 6 semaines) sans solde sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de (10) 14 semaines a droit à 5 jours payés.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire à son déplacement.

SALARIÉE OU SALARIÉ ADMISSIBLE AU RQAP

La salariée ou le salarié qui n'a pas accumulé 20 semaines de service au début du congé d'adoption et qui est admissible à des prestations d'adoption en vertu du RQAP reçoit, pendant 5 semaines consécutives, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations d'adoption qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir.

## 5. Congé parental

La salariée ou le salarié a droit de prolonger son congé de maternité, de paternité ou d'adoption pour un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée ou le salarié a droit à une prolongation de son congé parental, soit à un congé (d'une durée de 6 semaines) sans solde sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée.

La salariée ou le salarié permanent qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 52 semaines.

## 6. Congé parental supplémentaire

La salariée ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service a droit à un congé parental supplémentaire sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues en prolongation de son congé parental.



## 7. Congé pour responsabilité familiale

La salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de 3 jours par année financière, pour s'occuper de son enfant mineur hospitalisé, et ce, parce que sa présence est requise pour des raisons de santé ou de sécurité.

### • Avantages sociaux

#### 1. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : 100 % du salaire normal, jusqu'à un maximum de 180 jours

##### LONGUE DURÉE

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestation : 80 % du salaire normal, jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après 180 jours d'invalidité

#### 2. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

#### 3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

7

**Gestion ADC (1996) inc. (Laval)  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de  
Gestion ADC — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 150
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la présente convention :** 15 avril 2011
- **Date de signature :** 16 avril 2008
- **Durée normale du travail**  
maximum de 9 heures/jour, maximum de 55 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Barman

16 avril 2008	16 avril 2009	16 avril 2010
/heure 11,51 \$	/heure 11,79 \$	/heure 12,09 \$

2. Aide général/cuisine, aide général/conciergerie et autres occupations, 100 salariés

16 avril 2008	16 avril 2009	16 avril 2010
/heure 15,49 \$	/heure 15,88 \$	/heure 16,28 \$

3. 1<sup>er</sup> cuisinier et 1<sup>er</sup> pâtissier

16 avril 2008	16 avril 2009	16 avril 2010
/heure 18,52 \$	/heure 18,98 \$	/heure 19,46 \$

**N. B.** Le salarié en période d'essai reçoit 1 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification.

#### Augmentation générale

16 avril 2009	16 avril 2010
2,5 %	2,5 %

### • Primes

**Nuit :** 0,80 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail quotidiennes se situe entre 18 h et 6 h

**Chef d'équipe :** 0,80 \$/heure — salarié qui transmet les directives du superviseur et qui coordonne le travail d'un groupe de salariés, tout en effectuant lui-même son travail

**Heures brisées :** 0,75 \$/heure

**Chauffeur d'autobus :** 1,35 \$/heure

### • Allocations

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

L'employeur fournit un parka et des gants au salarié appelé à effectuer des travaux à l'extérieur l'hiver.

### • Jours fériés payés

13 jours/année

### • Congés annuels payés

Durée	2008	Indemnité 1 <sup>er</sup> mai 2009
6 sem.	11 %	11,5 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de naissance

15 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 48 jours de service continu.

#### 2. Congé d'adoption

15 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 48 jours de service continu.

**Parc Six Flags Montréal, SEC (Montréal)  
et  
Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal,  
SCFP, section locale 301 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (650) 812
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 385; hommes: 427
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** services
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2011
- **Date de signature:** 26 mai 2008
- **Durée normale du travail**  
minimum de 80 heures réparties sur 14 jours consécutifs, à partir du dimanche qui suit l'ouverture officielle de La Ronde, jusqu'à la fête du Travail

- **Salaires**

- 1. Préposé au restaurant

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
	/heure	/heure	/heure
début	9,66 \$ (9,41 \$)	10,36 \$	10,65 \$
après 7 ans	13,49 \$ (12,02 \$)	15,34 \$	15,76 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure  
10,97 \$  
16,23 \$

- 2. Préposé au service à la clientèle, 743 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
	/heure	/heure	/heure
début	9,91 \$ (9,91 \$)	10,36 \$	10,65 \$
après 7 ans	14,96 \$ (13,97 \$)	15,34 \$	15,76 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure  
10,97 \$  
16,23 \$

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

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010	1 <sup>er</sup> janv. 2011
2 %	2,5 %	2,75 %	3 %

**Réajustements**

	1 <sup>er</sup> janv. 2009
Préposé au restaurant	0,46 \$/heure*
Préposé au restaurant	1,51 \$/heure**
Préposé au service à la clientèle	0,20 \$/heure*

\* Applicable au taux minimal de l'échelle salariale.  
\*\* Applicable au taux maximal de l'échelle salariale.

**Rétroactivité**

La rétroactivité salariale est payée dans les 30 jours suivant le 26 mai 2008.

- **Indemnité de vie chère**

**Référence:** Statistique Canada, IPC province de Québec, 1992=100

**Mode de calcul**

**2009**

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2009 par rapport à celui de décembre 2008 excède 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,25 %.

**2010**

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2010 par rapport à celui de décembre 2009 excède 2,75 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,25 %.

**Mode de paiement**

Le montant déterminé par le pourcentage, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

- **Primes**

**Chef d'équipe:**

— (0,45 \$) 0,50 \$/heure — salarié qui a la responsabilité de la surveillance et de la direction de 3 salariés ou plus, mais de moins de (9) 12

— 1 \$/heure — chef d'équipe affecté au restaurant, à l'entrepôt restauration, au service traiteur et aux attractions payantes

**Chef de groupe:** (0,60 \$) 0,65 \$/heure — salarié qui a la responsabilité de la surveillance et de la direction de (9) 12 salariés ou plus, mais de moins de (26) 30

**N. B.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les primes sont indexées selon les augmentations prévues par la convention collective.

**Boni spécial:** 6 % du total du salaire gagné pendant la période d'opération ou jusqu'à leur licenciement, sauf dans les cas de congédiement pour cause, payable au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre — salarié saisonnier qui a moins d'un an d'ancienneté

**(Boni de fin de saison [R])**

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

SALARIÉS ANNUELS

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

SALARIÉS ANNUELS

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	taux normal
3 ans	120 heures	taux normal
10 ans	160 heures	taux normal
15 ans	200 heures	taux normal
20 ans <b>N</b>	240 heures	taux normal

**N. B.** Le salarié qui a droit à 120 heures de vacances et plus a la possibilité de se faire payer l'équivalent de 40 heures, s'il en fait la demande.

AUTRES SALARIÉS

Le salarié reçoit, à chaque paie, un montant équivalant à 4 % de son salaire gagné en guise de paiement pour ses vacances annuelles, à 6 % pour le salarié qui a 5 ans d'ancienneté.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée d'une saison.

La salariée enceinte bénéficie des dispositions prévues par les différentes lois applicables.

**2. Congé de naissance**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés, si le salarié justifie de 60 jours de service continu

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 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**

SALARIÉS ANNUELS

**Assurance groupe**

Le régime actuel, qui comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance voyage, une assurance annulation de

voyage et un régime de soins dentaires, est maintenu en vigueur.

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

**1. Congés de maladie ou personnels**

Le salarié a droit à 100 heures/année de congés de maladie. Ces heures peuvent être utilisées à titre de congés personnels, jusqu'à concurrence de 57,5 heures/année.

Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées au cours du mois de janvier.

**2. Régime de retraite**

Prime: l'employeur verse un montant équivalant à 6 % du salaire annuel brut.

SALARIÉS SAISONNIERS DE LONGUE DURÉE

**Assurance groupe**

Le régime actuel, qui comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance voyage, une assurance annulation de voyage et un régime de soins dentaires, est maintenu en vigueur.

Prime: payée entièrement par l'employeur, sauf celle de l'assurance salaire de courte et de longue durée qui est payée au complet par le salarié

**1. Congés de maladie ou personnels**

Le salarié a droit à 24 heures/année de congés de maladie. Ces heures peuvent être utilisées à titre de congés personnels.

Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées au cours du mois de janvier.

**2. Régime de retraite**

Prime: l'employeur verse un montant équivalant à un pourcentage du salaire brut versé au cours de la période d'emploi, au prorata du temps travaillé de l'année visée, en considérant que le salarié annuel a droit à un pourcentage de 6 %.



## 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 Julie Giguère, Isabelle Simard et Céline Turcotte, sous la supervision de Gilles Fleury.*