

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 salariés2

Notes techniques et crédits19

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 (2011-08-11).

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.

Employeurs	Syndicats	N°	Page
ALIMENTS			
Agromex inc., division des viandes (Saint-Blaise-sur-Richelieu)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ	1	4
BOISSONS			
Molson Canada 2005 (Montréal)	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	2	4
Molson Canada 2005 (Montréal)	Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ	3	6
PRODUITS TEXTILES			
ADS inc. (Saint-Elzéar)	La section locale 1129-Q du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) – FTQ	4	8
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Novabus (Saint-Eustache)	Le Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 574 SEPBC CTC – FTQ	5	9
PRODUITS DU PÉTROLE ET DU CHARBON			
Shell Canada ltée, raffinerie et dépôt de Montréal	Les Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP	6	10

Employeurs	Syndicats	N°	Page
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
Les Autobus Gaudreault inc. (Saint-Charles-Borromée)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 – FTQ	7	12
Société de Transport du Saguenay (Chicoutimi)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3124 – FTQ	8	13
COMMERCE DE DÉTAIL (Aliments, boissons, médicaments et tabac)			
Marché Gazaille (Granby) 9228-2409 Québec inc.	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	9	14
Marché Robert Tellier (Saint-Agathe-des-Monts)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – FTQ	10	15
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Rimouski	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses cols bleus de Rimouski – CSN	11	16
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Université Concordia (Montréal)	L'Alliance de la fonction publique du Canada, Syndicat Trac, auxiliaire d'enseignement – FTQ	12	18
L'Université Concordia (Montréal)	L'Alliance de la fonction publique du Canada, Syndicat Trac, auxiliaire de recherche – FTQ	13	18
NOTES TECHNIQUES			19

Agromex inc., division des viandes (Saint-Blaise-sur-Richelieu)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (353) 324
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 30 %; hommes: 70 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 1^{er} avril 2010
Échéance de la présente convention: 1^{er} avril 2018
 N. B. – Les parties conviennent de se rencontrer tous les deux ans afin de négocier les salaires et les vacances payées, soit le ou vers le 1^{er} avril 2012, 2014 et 2016.
- **Date de signature:** 5 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier, barbier et autres fonctions, 210 salariés

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
/heure 13,99 \$ (13,99 \$)	/heure 14,27 \$

2. Éviscérateur, scieur et autres fonctions

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011
/heure 17,69 \$ (17,69 \$)	/heure 18,04 \$

N. B. – Le salarié en période d'essai est rémunéré 12 \$/heure.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2011
2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 2 % pour toutes les heures travaillées du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011.

- **Primes**

Soir: 0,50 \$/heure

Chef d'équipe ou formateur: 1 \$/heure

Congélateur: 1 \$/heure

- **Allocations**

Bottes de sécurité: fournies et remplacées au besoin par l'employeur selon les modalités prévues

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

Uniformes et vêtements de travail: l'employeur paie 50 % du coût d'achat jusqu'à un maximum de 150 \$/année civile

- **Jours fériés payés**

11 jours

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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.

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

1. Congés de maladie

Le salarié régulier qui a 6 mois et plus d'ancienneté a droit à un maximum de 5 jours/année de congés de maladie. Les jours non utilisés à la fin de chaque année sont remboursés au salarié dans la semaine qui précède le 31 décembre. Le salarié qui a cumulé 5 congés sans les avoir utilisés reçoit un remboursement de 1 jour supplémentaire, pour un total de 6 jours.

2. Régime de retraite

Cotisation: au terme de chaque année, l'employeur verse au compte de tout salarié régulier qui a 12 mois et plus d'ancienneté et qui a travaillé au moins 4 mois au cours de l'année un montant qui équivaut à la contribution du salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 500 \$.

Molson Canada 2005 (Montréal)
et
Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières — boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (915) 813
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 30 ; hommes: 783

- **Statut de la convention:** renouvellement
 - **Catégorie de personnel:** production et distribution
 - **Échéance de la convention précédente:** 21 décembre 2010
 - **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2017
 - **Date de signature:** 30 mars 2011
 - **Durée de la semaine normale de travail**
8 heures/jour, 40 heures/sem.
10 heures/jour, 40 heures/sem.
12 heures/jour, 36 heures/sem.
- N. B. – Selon les modalités de chaque service et les besoins des opérations.

• Salaires

1. Salarié de production et opérateur à l'entrepôt, 500 salariés

	30 mars 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2017
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	18,76 \$ (18,76 \$)	18,76 \$	18,76 \$	18,76 \$
Max.	31,05 \$ (31,05 \$)	31,36 \$	31,67 \$	31,99 \$

2. Homme de métier

	30 mars 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2017
	/heure	/heure	/heure	/heure
Min.	21,09 \$ (21,09 \$)	21,09 \$	21,09 \$	21,09 \$
Max.	35,71 \$ (35,71 \$)	36,07 \$	36,43 \$	36,79 \$

Augmentation générale*

1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2017
1 %	1 %	1 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Boni de signature

Le salarié nommé régulier entre le 1^{er} février 2009 et le 21 décembre 2010 a droit à un boni de signature de 5 000 \$ qui est déposé dans son REER collectif dans les 30 jours suivant le 30 mars 2011.

Montant forfaitaire

Le salarié régulier au maximum de l'échelle salariale qui a travaillé au moins 1 500 heures au maximum de l'échelle salariale au cours des 12 mois qui précèdent reçoit, au 1^{er} avril des années mentionnées ci-dessous, un montant forfaitaire selon le tableau suivant:

	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016
Production/Entrepôt	1 000 \$	1 000 \$	1 000 \$
Usine et Entrepôt CDM	1 000 \$	1 000 \$	1 000 \$
Métier	1 150 \$	1 150 \$	1 150 \$
Service à la clientèle	1 060 \$	1 060 \$	1 060 \$
Opérateur-Jockey	1 010 \$	1 010 \$	1 010 \$

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 2002 = 100

Indice de base: 2012 – mars 2011
2013 – mars 2012
2014 – mars 2013
2015 – mars 2014
2016 – mars 2015
2017 – mars 2016

Mode de calcul

2013

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mars 2012 par rapport à celui de mars 2011 dépasse 4,5 %, l'excédent est payé.

2014, 2015, 2016 et 2017

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est payé sous forme de montant forfaitaire pour toutes les heures travaillées entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012, incluant les vacances et les congés fériés, et ce, en mai 2013.

• Primes

Soir: 0,80 \$/heure – début entre 11 h et 17 h 59

Nuit: 1,20 \$/heure – début entre 18 h et 5 h 59

Équipe rotative: 1,10 \$/heure

Polyvalence: 0,25 \$ ou 0,50 \$/heure, selon le cas – salarié du service de brassage

Préposé à l'inventaire et à la réception: 20 \$/sem. – section entrepôt

N. B. – À l'entrepôt CDM, le salarié qui agit comme préposé pour l'inventaire hebdomadaire reçoit 10 \$/semaine.

Supplément: 0,25 \$/heure – salarié de production/distribution classe I et jockey

Opérateur-jockey N: 1 \$/heure – salarié remplaçant à l'Entrepôt usine ou l'Entrepôt CDM qui possède un permis de classe 1 valide

Opérateur d'entraîneur: 0,25 \$/heure – département du brassage

Vidéo-jet: 0,50 \$/heure – salarié qui travaille dans le groupe vidéo-jet

(Éloignement R)

• Allocations

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

Outils personnels: remplacés par l'employeur ou achat de nouveaux outils, maximum 450 \$/année – hommes de métier

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

Lavage et nettoyage d'uniformes:

160 \$/année – salarié de production, sauf le salarié du service technique

200 \$/année – salarié du service à la clientèle

Chaussures de sécurité: fournies et remplacées au besoin par l'employeur lorsque c'est requis

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
20 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
25 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

Paie supplémentaire

Le salarié régulier au 1^{er} janvier 2009 reçoit 20 % de la paie totale de vacances à laquelle il a droit.

- **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : (75 000 \$) 95 000 \$
- mort accidentelle : (75 000 \$) 95 000 \$
- mutilation accidentelle : variable selon la perte subie
- retraité : 4 000 \$ retraite normale ou anticipée 5 000 \$ jusqu'à 65 ans et 4 000 \$ par la suite retraite d'invalidité ou anticipée spéciale

N. B. – Cependant, pour tout salarié embauché après le 1^{er} janvier 2011, cette assurance vie cesse à la retraite.

2. Congés de maladie

Le salarié en emploi au cours de la première semaine ouvrable du mois de janvier reçoit le paiement de 6 jours de maladie au taux normal. Ce paiement est effectué au cours du mois de janvier.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire de base pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{re} heure, accident; 25^e heure, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire de base pour les 78 premières semaines et, par la suite, 66,67 % du salaire hebdomadaire de base en vigueur à la 78^e semaine, et ce, jusqu'à la 104^e semaine d'invalidité ou 65 ans d'âge en cas d'invalidité totale

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments de prescription et autres frais admissibles après une franchise

annuelle de 30 \$/personne ou 40 \$/famille jusqu'à un maximum à vie de 25 000 \$/personne pour les salariés actifs, 10 000 \$/personne pour les salariés retraités; soins d'un orthophoniste 15 \$/traitement, maximum 20 traitements /personne/année; chiropraticien maximum 1 000 \$/année; ostéopathe, psychologue, psychiatre, acupuncteur, podiatre, physiothérapeute ou de massothérapeute jusqu'à concurrence de 500 \$/spécialiste/personne/année; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année/personne; à 75 % des soins importants et à 50 % des soins orthodontiques jusqu'à un maximum à vie de 6 000 \$/personne

6. Soins oculaires

Frais assurés : examen de la vue maximum 35 \$/année/personne; remboursement de 1 paire de lentilles, monture jusqu'à concurrence de 75 \$ pour la 1^{re} prescription et 75 \$ si la monture existante ne peut être utilisée pour les nouvelles lentilles; lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de 200 \$ à vie; frais remboursés 1 fois/24 mois, 1 fois /12 mois pour les moins de 18 ans

N. B. Pour être admissible aux soins oculaires, le salarié doit avoir 12 mois d'ancienneté.

7. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 1,12 \$/heure payée jusqu'à concurrence de 2 080 heures/année

À compter du 1^{er} janvier 2011, les cotisations supplémentaires suivantes sont requises :

0,18 \$/heure payée jusqu'à concurrence de 2 080 heures /année afin d'assister au financement de l'élimination de la réduction pour la rente au conjoint pour chaque année future de service créditée.

La cotisation de l'employeur sera égale à la somme nécessaire à la constitution des rentes prévues par le régime de retraite selon la recommandation de l'actuaire, moins la cotisation salariale.

3

Molson Canada 2005 (Montréal)

et

Teamsters Québec, section locale 1999 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** industries manufacturières — boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (192) 189
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 25 %; hommes : 75 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** vente
- **Échéance de la convention précédente :** 21 décembre 2010

- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2017
- **Date de signature :** 30 mars 2011
- **Durée normale du travail :** 8 heures/jour, 32 heures/sem.

Représentant
Variable

Agent télévente, vendeur et marchandiseur
40 heures/sem.

• Salaires

1. Marchandiseur

1^{er} avril 2011 **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2013** **1^{er} avril 2014**

/année	/année	/année	/année
38 300 \$	38 683 \$	39 070 \$	39 461 \$
(36 800 \$)			

1^{er} avril 2015 **1^{er} avril 2016** **1^{er} avril 2017**

/année	/année	/année
39 855 \$	40 254 \$	40 656 \$

2. Représentant, 63 salariés

1^{er} avril 2011 **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2014** **1^{er} avril 2016**

	/année	/année	/année	/année
Min.	60 442 \$	60 442 \$	60 442 \$	60 442 \$
	(60 442 \$)			
Max.	74 178 \$	74 920 \$	75 669 \$	76 426 \$
	(74 178 \$)			

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

Augmentation générale

Représentant, vendeur et agent télévente*

1^{er} avril 2012 **1^{er} avril 2014** **1^{er} avril 2016**

1 %	1 %	1 %
-----	-----	-----

*Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Marchandiseur

1^{er} avril 2011 **1^{er} avril 2012** **1^{er} avril 2013** **1^{er} avril 2014**

1 %	1 %	1 %	1 %
-----	-----	-----	-----

1^{er} avril 2015 **1^{er} avril 2016** **1^{er} avril 2017**

1 %	1 %	1 %
-----	-----	-----

Montants forfaitaires

Au 1^{er} avril des années 2011, 2013, 2015 et 2017, un montant forfaitaire unique de 1,5 % du salaire normal sera versé au salarié régulier, à l'exception du marchandiseur, et ce, jusqu'à l'intégration de la nouvelle échelle salariale de chacun des groupes respectifs.

Boni de signature

Le salarié a droit à un boni de signature selon les modalités suivantes :

Poste	Indemnité
Représentant	5 000 \$
Vendeur	3 000 \$
Agent télévente	2 000 \$

• Primes

Remplacement : (15 \$) 20 \$/jour – salarié régulier ou temporaire qui effectue un remplacement dans un département compris dans l'unité d'accréditation comportant une échelle de salaire plus élevée

CSP et Mixte : 2 000 \$/représentant CSP

1 000 \$/représentant Mixte

– représentant régulier du réseau CSP et/ou Mixte qui a un horaire variable et qui, à l'occasion, doit assister à des événements organisés à l'extérieur des heures normales de travail

• Allocations

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

800 \$/année – représentant

500 \$/année – vendeur et marchandiseur

Chaussures de sécurité : 125 \$/année – (marchandiseur) vendeur et marchandiseur

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
3 ans	3 sem.	Taux normal
8 ans	4 sem.	Taux normal
15 ans	5 sem.	Taux normal
20 ans	6 sem.	Taux normal
25 ans	7 sem.	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

De plus, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de 1 an.

Pour les 2 premières semaines du délai de carence prévues au régime québécois d'assurance parentale – RQAP, la salariée reçoit 60 % de son salaire normal. De plus, l'employeur compense jusqu'à concurrence de 60 % du salaire normal de la salariée les semaines suivantes de congés payés prévues au RQAP.

2. Congé de naissance

5 jours payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

3. Congé d'adoption

5 jours payés si le salarié a cumulé 60 jours de service continu.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N. B. – Dans le but de favoriser le départ à la retraite des salariés admissibles, l'employeur offre des montants forfaitaires selon les modalités prévues.

Les congés de maladie doivent être utilisés par jours entiers. Une seule de ces journées peut être utilisée par demi-journées.

N. B. — Les congés de maladie prévus peuvent être utilisés par le salarié pour des motifs autres que la maladie, à condition qu'il en ait obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat le jour ouvrable précédent. Toutefois, si un salarié ne peut se présenter au travail pour un motif hors de son contrôle, il pourra utiliser, avec l'approbation de l'employeur, une journée de maladie.

2. Soins oculaires **(N)**

Frais assurés: remboursement de 1 examen de la vue/2 ans, avec un maximum de 50 \$ pour tout salarié qui a besoin de lunettes de sécurité de prescription

3. Régime de retraite

Cotisation: l'employeur contribue dans le REER de chaque salarié qui a terminé sa période d'essai pour un montant égal à celui du salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 2,5 %.

Le salarié peut choisir de verser sa cotisation et celle de l'employeur au Fonds de solidarité de la FTQ ou encore à l'institution financière choisie par l'employeur.

5

Novabus (Saint-Eustache) et Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 SEPBC CTC — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (76) 93
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 35; hommes: 58
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** professionnel, technique et bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2010
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2013
- **Date de signature:** 14 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Commis CAP, commis paie et autres fonctions

	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	648,48 \$ (632,66 \$)	664,69 \$	681,31 \$
Éch. 5	727,34 \$ (709,60 \$)	745,52 \$	764,16 \$

2. Acheteur, planificateur logistique et autres fonctions, 56 salariés

	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	963,95 \$ (940,44 \$)	988,05 \$	1 012,75 \$
Éch. 5	1 082,88 \$ (1 056,47 \$)	1 109,95 \$	1 137,70 \$

3. Technicien concepteur mécanique, technicien concepteur électrique et autres occupations

	1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012
	/sem.	/sem.	/sem.
Éch. 1	1 128,26 \$ (1 100,74 \$)	1 156,46 \$	1 185,38 \$
Éch. 4	1 264,39 \$ (1 233,55 \$)	1 296,00 \$	1 328,40 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2010	1 ^{er} juill. 2011	1 ^{er} juill. 2012
2,5 %*	2,5 %*	2,5 %*

* Ou l'IPC applicable s'il y a lieu, soit le plus élevé des deux, maximum de 3,5 %.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} juillet 2010 au 14 avril 2011. Le montant est payé dans les 30 jours ouvrables qui suivent le 14 avril 2011.

Boni de signature

Le salarié à l'emploi qui a terminé sa période d'essai et qui est présent au travail le 14 avril 2011, incluant le salarié absent pour cause d'accident de travail, maladie ou vacances, a droit à un montant de 530 \$, 350 \$ pour la 2^e année de la convention collective et 300 \$ pour la 3^e année. Le premier montant est payé au plus tard 30 jours ouvrables après le 14 avril 2011 et les deux autres montants, à la date anniversaire de la convention collective.

• Indemnité de vie chère

Référence: Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2010

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2009 à décembre 2009 par rapport à celle de janvier 2008 à décembre 2008 excède 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2011 et 2012

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les taux de salaire sont majorés du pourcentage déterminé, s'il y a lieu, les 1^{er} juillet 2010, 1^{er} juillet 2011 et 1^{er} juillet 2012 respectivement.

• Primes

Soir: 1 \$/heure travaillée – entre 15 h et 1 h

Nuit: 1,40 \$/heure travaillée – entre 23 h et 8 h

Prime de disponibilité: 1,50 \$/heure normale et supplémentaire travaillée – lorsque requis par l'employeur et considérant la nature de sa fonction

(Chef de groupe **(R)**)

• Allocations

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

Chaussures de sécurité: 150 \$/période de 12 mois lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

6 jours/année plus une période de 10 jours pendant le temps des fêtes

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	9 %
20 ans	4 sem.	(10 %) 11 %
30 ans	5 sem.	11 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée peut s'absenter du travail, sans solde, pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 27 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé débute au plus tôt la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 27 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la salariée ou de l'enfant à naître qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial, sans solde, de la durée indiquée par un certificat médical qui atteste du danger qui existe et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde qui n'excède pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 27 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE – RQAP

La salariée permanente à la date de l'accouchement a droit à une indemnité égale à 6 journées de son salaire normal.

2. Congé de naissance

Le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à 2 jours payés et à un maximum de 3 jours supplémentaires sans solde.

3. Congé de paternité

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

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

5. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée entièrement par l'employeur

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (32,50 \$) 34,50 \$/sem., 36,50 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2011 et 38,50 \$/sem. à compter du 1^{er} juillet 2012, au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec ou dans une autre institution financière. Cette cotisation est versée chaque semaine, sauf pour les périodes où le salarié est en congé sans solde ou en mise à pied pendant plus de 5 jours ouvrables. La contribution du salarié est sur une base volontaire.

6

Shell Canada Ltée, raffinerie et dépôt de Montréal et Les Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP

- **Secteur d'activité de l'employeur:** industries manufacturières – produits du pétrole et du charbon
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (270) 318
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 32; hommes: 286
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 janvier 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 janvier 2013
- **Date de signature:** 1^{er} avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
Raffinerie
8 ou 12 heures/jour, moyenne de 37,33 heures/sem.
Dépôt de Montréal
8 ou 12 heures/jour, 40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.

Service emballage et chargement

8 heures/jour, moyenne de 37,33 heures/sem.

• Salaires

RAFFINERIE

1. Ouvrier d'usine

1^{er} févr. 2010 **1^{er} févr. 2011** **1^{er} févr. 2012**

/heure	/heure	/heure
26,65 \$ (26,00 \$)	27,45 \$	28,34 \$

2. Opérateur responsable, 103 salariés

1^{er} févr. 2010 **1^{er} févr. 2011** **1^{er} févr. 2012**

/heure	/heure	/heure
44,54 \$ (43,45 \$)	45,88 \$	47,37 \$

DÉPÔT DE MONTRÉAL

1. 1^{er} opérateur de dépôt

1^{er} févr. 2010

/heure
37,34 \$ (36,43 \$)

2. Opérateur, 5 salariés

1^{er} févr. 2010 **1^{er} févr. 2011** **1^{er} févr. 2012**

	/heure	/heure	/heure
Min.	28,35 \$ (27,66 \$)	29,20 \$	30,15 \$
Max.	35,78 \$ (34,91 \$)	36,85 \$	38,05 \$

Augmentation générale

1^{er} févr. 2010 **1^{er} févr. 2011** **1^{er} févr. 2012**

2,5 %	3 %	3,25 %
-------	-----	--------

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 30 novembre 2010 et le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} février 2010 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées. Le montant est versé au plus tard dans les 45 jours qui suivent le 1^{er} avril 2010.

• Primes

Coordonnateur et superviseur temporaires: 10 % de plus que la classification la plus élevée dans la section dont ils prennent la charge

Boni de nuit:

4 % du taux horaire de base — entre 16 h et 24 h, salarié de jour dont le travail normal débute avant 6 h ou se termine après 18 h

7 % du taux horaire de base — entre 0 h et 8 h, salarié de jour dont le travail normal commence avant 6 h ou se termine après 18 h

DÉPÔT DE MONTRÉAL

Boni d'équipe: 8,67 % du taux horaire de base — entre 18 h et 6 h

RAFFINERIE

Boni d'équipe:

4,33 % du taux horaire de base

8,67 % du taux horaire de base — heures supplémentaires entre 18 h et 6 h

• Allocations

Outils: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

RAFFINERIE

Chaussures ou bottes de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis

DÉPÔT DE MONTRÉAL

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

(Chaussures) Bottes de sécurité: fournies et remplacées par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

RAFFINERIE

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	120 heures	Taux normal
10 ans	160 heures	Taux normal
18 ans	200 heures	Taux normal
25 ans	240 heures	Taux normal

DÉPÔT DE MONTRÉAL

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	3 sem. à 40 heures/sem.	Taux normal
10 ans	4 sem. à 40 heures/sem.	Taux normal
18 ans	5 sem. à 40 heures/sem.	Taux normal
25 ans	6 sem. à 40 heures/sem.	Taux normal

AUTRES SALARIÉS DE JOUR

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	15 jours à 8 heures/jour	Taux normal
10 ans	20 jours à 8 heures/jour	Taux normal
18 ans	25 jours à 8 heures/jour	Taux normal
25 ans	30 jours à 8 heures/jour	Taux normal

N. B. — L'indemnité est calculée d'après le taux le plus élevé entre le taux normal et le taux à l'heure, égal à la moyenne pondérée des taux horaires payés au salarié, sans compter les heures supplémentaires, pendant les 8 dernières semaines de paie ou les 4 dernières périodes de paie qui se terminent avant le début des vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde.

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde.

**Les Autobus Gaudreault inc. (Saint-Charles-Borromée)
et
Le Syndicat québécois des employées et employés
de service, section locale 298 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transports et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (145) 149
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 44; hommes: 105
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** chauffeurs et salariés de garage
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2009
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2016
- **Date de signature:** 29 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem.

- **Salaires**

1. Homme d'entretien – laveur

1^{er} juillet 2009 1^{er} juillet 2010 1^{er} juillet 2011

/heure	/heure	/heure
12,39 \$	12,59 \$	12,84 \$

2. Conducteur, 139 salariés

1^{er} juillet 2009 1^{er} juillet 2010 1^{er} juillet 2011

/heure	/heure	/heure
Min. 15,45 \$	15,70 \$	16,01 \$
Max. 18,04 \$	18,33 \$	18,70 \$

3. Mécanicien spécialisé

1^{er} juillet 2009 1^{er} juillet 2010 1^{er} juillet 2011

/heure	/heure	/heure
22,89 \$	23,26 \$	23,73 \$

Augmentation générale

1^{er} juillet 2009 1^{er} juillet 2010 1^{er} juillet 2011

2,37 %	1,6 %	2 %
--------	-------	-----

N. B. – Pour les années 2012, 2013, 2014 et 2015, les taux horaires alors en vigueur sont majorés d'un pourcentage égal au pourcentage pondéré des augmentations consenties à l'employeur, à l'exclusion de toutes sommes consenties en investissement supplémentaire, le cas échéant, par les différentes commissions scolaires faisant affaire avec lui aux termes des contrats scolaires en vigueur.

Rétroactivité

Le salarié en emploi a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} juillet 2009 au 29 avril 2011.

- **Prime**

Nuit: 0,75 \$/heure – la moitié et plus des heures sont entre 19 h et 7 h

- **Allocations**

Vêtements de travail: fournis par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues – salarié de garage

Souliers de sécurité et manteau d'hiver: 200 \$/année – salarié de garage

Lunettes de sécurité de prescription: 1 paire/24 mois – salarié de garage

1 paire/12 mois – salarié qui effectue des tâches de carrosserie ou de peinture sur une base régulière

Outils: l'employeur maintient en vigueur une police d'assurance pour couvrir les outils du salarié lorsqu'ils sont dans les locaux de l'employeur contre une perte subie en cas de vol ou d'incendie, et ce, pour un montant maximum de 20 000 \$/salarié

Véhicule à domicile: 200 \$/calendrier scolaire – salarié qui est appelé à garder un autobus à son domicile

- **Jours fériés payés**

11 jours/année – salarié du garage

- **Congés annuels payés**

SALARIÉ DU GARAGE

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	7 %
13 ans	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	10 %
30 ans	5 sem.	11 %

SALARIÉ CONDUCTEUR

Le conducteur a le droit à une indemnité compensatoire selon le tableau suivant:

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
5 ans	7 %
13 ans	9 %
20 ans	10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde selon le nombre de semaines prévues par la loi, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement.

2. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde selon le nombre de semaines prévues par la loi.

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié. Il se termine au plus tard 1 an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 1 an après que l'enfant a été confié au salarié.

- **Avantages sociaux**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié régulier a droit à des congés de maladie selon les tableaux suivants:

SALARIÉ DE GARAGE

Ancienneté	nombre de jours
1 an	0,2 jour/mois
2 ans	0,4 jour/mois
3 ans	0,5 jour/mois
4 ans	0,583 jour/mois
5 ans	0,667 jour/mois
6 ans	1 jour/mois

SALARIÉ CONDUCTEUR

Ancienneté	nombre de jours
1 an	0,2 jour/mois
2 ans	0,4 jour/mois
3 ans	0,5 jour/mois
4 ans	0,6 jour/mois
5 ans	0,7 jour/mois
6 ans	1 jour/mois

Les jours non utilisés sont payés au salarié le deuxième jeudi de décembre de chaque année.

8

Société de Transport du Saguenay (Chicoutimi) et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3124 – FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** transports et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (110) 123
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 14; hommes: 109
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** chauffeurs
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2009
- **Échéance de la présente convention:** 31 décembre 2016
- **Date de signature:** 4 avril 2011
- **Durée de la semaine normale de travail**
7,5 heures/jour, 37,5 heures/sem.

- **Salaires**

1. Chauffeurs, 123 salariés

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
/heure 21,62 \$ (20,99 \$)	/heure 22,16 \$	/heure 22,71 \$	/heure 23,28 \$	/heure 23,86 \$
1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016			
/heure 24,46 \$	/heure 25,19 \$			

N. B. – Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de salaire normal pour les 2 500 premières heures travaillées, 90 % pour les 1 000 heures suivantes et le plein taux à compter de 3 500 heures travaillées.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	1 ^{er} janv. 2012	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} janv. 2014
3 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} janv. 2016			
2,5 %	3 %			

- **Primes**

Dimanche, jours fériés et samedi: 0,86 \$/heure

Amplitude: 1 \$/heure – salarié dont la journée de travail comporte une amplitude de 10 à 13 heures

Entraînement d'un nouveau salarié: 0,74 \$/heure

- **Allocations**

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

Retraite: 20 \$/année de service travaillée

- **Jours fériés payés**

(11) 10 jours/année

- **Congés mobiles**

1 jour/2 mois de travail, maximum 6 jours/année salarié régulier à temps plein

N. B. – À compter du 1^{er} janvier 2011, le salarié régulier à temps plein au 1^{er} janvier de l'année courante aura un congé mobile supplémentaire **N**.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
7 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
12 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
20 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
25 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

- **Droits parentaux**

Ils sont accordés conformément à la Loi sur les normes du travail.

1. Congé de naissance

2 jours payés.

2. Congé d'adoption

2 jours payés.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie entièrement la prime de l'assurance vie, incluant la mort et la mutilation accidentelles, ainsi que la prime de l'assurance maladie et le salarié paie entièrement la prime de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à un crédit égal à 0,5 jour/mois de travail. Les jours cumulés sont payés au taux normal à compter du 1^{er} jour de maladie jusqu'à un maximum de 5 jours.

Les jours non utilisés sont payés le 15 décembre de chaque année ou au départ du salarié, et ce, au taux en vigueur. Le salarié qui n'a utilisé aucun de ses crédits d'absence au 15 décembre reçoit le paiement d'un jour supplémentaire.

2. Régime de retraite

Cotisation : la contribution de l'employé s'établit à 6 % et celle de l'employeur, à 7 %.

9

Marché Gazaille (Granby)
9228-2409 Québec inc.
 et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
 - **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 61
 - **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 31 ; hommes : 30
 - **Statut de la convention :** première convention
 - **Catégorie de personnel :** commerce
 - **Échéance de la présente convention :** 23 mars 2014
 - **Date de signature :** 24 mars 2011
 - **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- Salarié à temps partiel**
5 jours ou moins/sem., normalement moins de 40 heures /sem.

• **Salaires**

1. Emballeur

	14 mars 2011	2 avril 2012	1 ^{er} avril 2013
/heure			
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	10,10 \$ ¹	10,30 \$ ²	10,50 \$ ³

1. Après 1 950 heures.
2. Après 1 950 heures + 6 mois.
3. Après 1 950 heures + 12 mois.

2. Commis, cuisinier et autres fonctions, 25 salariés

	14 mars 2011	2 avril 2012	1 ^{er} avril 2013
/heure			
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	12,25 \$ ¹	12,50 \$ ²	12,75 \$ ³

1. Après 3 900 heures + 30 mois.
 2. Après 3 900 heures + 36 mois.
 3. Après 3 900 heures + 42 mois.
3. Assistant-gérant du rayon des viandes

	14 mars 2011	2 avril 2012	1 ^{er} avril 2013
/heure			
Min.	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$
Max.	16,50 \$ ¹	16,85 \$ ²	17,20 \$ ³

1. Après 3 900 heures + 30 mois.
2. Après 3 900 heures + 36 mois.
3. Après 3 900 heures + 42 mois.

Augmentation générale*

2 avril 2012	1 ^{er} avril 2013
2 %	2 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

• **Primes**

Nuit : 0,80 \$/heure travaillée

Superviseur : 0,50 \$/heure travaillée

Travail temporaire à un poste dans une classification supérieure : 0,50 \$/heure — salarié qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus de 8 heures au cours d'une même semaine, pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement

Travail temporaire à un poste de gérant de rayon : minimum de 50 \$/semaine complète

• **Allocations**

Souliers de sécurité : 75 \$

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

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

• **Jours fériés payés**

7 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel est payé, pour chaque jour férié, par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire gagné au cours des 12 mois précédents.

• **Congés mobiles**

3 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel est payé, pour chaque congé mobile, par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire gagné au cours des 12 mois précédents.

• **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin et qui se termine au plus tard 70 semaines après la fin de la grossesse.

- 2. **Congé de naissance**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

- 4. **Congé parental**

Il est accordé 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 admissible.

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

- 1. **Congés de maladie**

Le ou vers le 1^{er} avril de chaque année, le salarié permanent qui a 3 mois de service continu a droit à 40 heures de congé de maladie.

Les heures non utilisées entre le 1^{er} avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours sont payées au salarié le ou vers le 15 avril suivant.

- 2. **Soins dentaires**

Prime: à compter du 1^{er} avril 2013, l'employeur contribue pour un montant de 0,18\$/heure travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

10

Marché Robert Tellier (Sainte-Agathe-des-Monts) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur:** commerce de détail — aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 111
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 50 %; hommes: 50 %
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** commerce

- **Échéance de la présente convention:** 18 avril 2014

- **Date de signature:** 18 avril 2011

- **Durée de la semaine normale de travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel
moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Emballeur

	18 avril 2011	18 avril 2012	18 avril 2013
/heure			
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	10,10 \$ ¹	10,30 \$ ²	10,50 \$ ³

- 1. Après 1 300 heures + 6 mois.
 - 2. Après 1 300 heures + 12 mois.
 - 3. Après 1 300 heures + 18 mois.

- 2. Commis, cuisinier et autres fonctions, 25 salariés

	18 avril 2011	18 avril 2012	18 avril 2013
/heure			
Min.	9,65 \$	9,65 \$	9,65 \$
Max.	12,25 \$ ¹	12,50 \$ ²	12,75 \$ ³

- 1. Après 3 900 heures + 30 mois.
 - 2. Après 3 900 heures + 36 mois.
 - 3. Après 3 900 heures + 42 mois.

- 3. Assistant-gérant du rayon des viandes

	18 avril 2011	18 avril 2012	18 avril 2013
/heure			
Min.	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$
Max.	16,50 \$ ¹	16,85 \$ ²	17,20 \$ ³

- 1. Après 3 900 heures + 30 mois.
 - 2. Après 3 900 heures + 36 mois.
 - 3. Après 3 900 heures + 42 mois.

- Augmentation générale***

18 avril 2012	18 avril 2013
2 %	2 %

*Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

- **Primes**

Nuit: 0,80 \$/heure

Remplacement du gérant de rayon: minimum de 50 \$/semaine — salarié qui travaille temporairement à un poste de gérant de rayon pour 1 semaine et plus

Remplacement: 0,50 \$/heure — salarié qui travaille temporairement à une classification supérieure à la sienne pendant plus de 8 heures au cours d'une même semaine

Superviseur: 0,50 \$/heure — salarié désigné par l'employeur pour superviser un rayon

- **Allocations**

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

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

Chaussures de sécurité: maximum de 75 \$/année

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

N. B. — Le salarié à temps partiel est payé, pour chaque jour férié, par une indemnité qui équivaut à 0,004 du salaire gagné au cours de l'année de référence.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité qui débute au moment déterminé par son médecin et qui se termine au plus tard 70 semaines après la fin de sa grossesse.

N. B. — Ce congé inclut le congé parental prévu à 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**

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié régulier qui a 3 mois de service continu au 1^{er} avril a droit à 40 heures de congé de maladie/année.

Les heures non utilisées au 31 mars sont payées au salarié à son taux de salaire normal le ou vers le 15 avril de chaque année.

- 2. **Soins dentaires**

Prime : à partir du 18 avril 2013, l'employeur verse 0,18 \$ /heure travaillée/salarié à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

11

**La Ville de Rimouski
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses cols
bleus de Rimouski — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (103) 134
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femme: 1; hommes: 133

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** ouvriers

- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2007

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

- **Date de signature:** 8 avril 2011

- **Durée de la semaine normale de travail:** 8 heures/jour, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier, 72 salariés

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011

/heure	/heure	/heure	/heure
18,55 \$ (18,10 \$)	19,02 \$	19,40 \$	19,79 \$

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

/heure	/heure	/heure	/heure
20,38 \$	20,99 \$	21,52 \$	22,00 \$

2. Électricien

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011

/heure	/heure	/heure	/heure
22,07 \$ (21,53 \$)	22,62 \$	24,14 \$	25,63 \$

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

/heure	/heure	/heure	/heure
26,40 \$	27,19 \$	27,87 \$	28,50 \$

- **Augmentation générale**

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011

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

1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

3 %	3 %	2,5 %	2,25 %

- **Ajustements**

31 déc. 2009 31 déc. 2010

Électricien 1,05 \$/heure 1 \$/heure

- **Rétroactivité**

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2008. La rétroactivité s'applique au salarié à l'emploi au cours des années 2008, 2009, 2010 et 2011, à l'exception du salarié qui, pour un motif autre que la retraite ou l'invalidité, n'est plus à l'emploi le 8 avril 2011.

- **Primes**

Nuit: 10 % du salaire normal

Rotation: (0,67 \$) 0,69 \$/heure — salarié du Colisée, du pavillon sportif et du complexe sportif

1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011 1^{er} janv. 2012

0,70 \$/heure	0,72 \$/heure	0,73 \$/heure	0,75 \$/heure

1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014 1^{er} janv. 2015

0,78 \$/heure	0,80 \$/heure	0,81 \$/heure

1^{er} janv. 2009 1^{er} janv. 2010

Chef d'équipe: (1,13 \$) 1,16 \$/heure 1,19 \$/heure 1,21 \$/heure

1^{er} janv. 2011 1^{er} janv. 2012 1^{er} janv. 2013 1^{er} janv. 2014

1,24 \$/heure 1,28 \$/heure 1,32 \$/heure 1,35 \$/heure

1^{er} janv. 2015

1,38 \$/heure

Garde: 80 \$/7 jours de garde — préposé à l'entretien général de garde en dehors des heures normales dans les quartiers Sainte-Odile, Sainte-Blandine, Mont-Label et **N** Bic.

• Allocations

Souliers ou bottes de sécurité: fournis par l'employeur lorsque c'est requis

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

Uniformes et vêtements de travail: fournis par l'employeur lorsque c'est requis et selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

14 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
6 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %
(25) 24 ans	6 sem.	12 %

*Calculée sur le salaire gagné au cours de l'année civile écoulée.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 26 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine avant celle prévue pour l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

Sur présentation d'un certificat médical qui atteste que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de congé de maternité qui peut atteindre 4 semaines.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit au congé fixé par son médecin.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit au congé fixé par son médecin.

La salariée a le droit de s'absenter pour les visites chez son médecin en se prévalant de ses congés de maladie.

SALARIÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI — RAE

L'employeur verse à la salariée une indemnité qui équivaut à 2 fois le montant de la prestation hebdomadaire de façon à couvrir le délai de carence; 15 fois la différence entre 85 % de son salaire hebdomadaire brut et la prestation hebdomadaire d'assurance emploi.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RAE

L'employeur verse à la salariée 50 % du montant prévu ci-dessus.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

À l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, la salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

• 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 pour l'assurance vie et l'assurance maladie

1. Assurance vie

Indemnité:
— conjoint: 5 000 \$
— enfant: 3 000 \$

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 10 jours. Ces jours sont utilisés pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire de courte durée. Au moment d'une absence équivalente à la durée du régime d'assurance salaire de courte durée, le salarié voit débiter sa banque de 6,7 heures/mois d'absence subséquente. À la fin de l'année, l'employeur comptabilise les heures de maladie prises et les heures débitées en absence, s'il y a lieu, et le solde est remboursé au taux de salaire normal avant le 1^{er} mars qui suit l'année de référence.

Pour le nouveau salarié permanent, une période d'attente de 3 mois est prévue. Après ce délai, le salarié a droit automatiquement à un crédit de 2 jours et, par la suite, s'ajoute 1 jour/mois de service jusqu'à un maximum de 10 jours.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime: payée entièrement par l'employeur

LONGUE DURÉE

Prime: payée entièrement par le salarié

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

**L'Université Concordia (Montréal)
et
L'Alliance de la fonction publique du Canada,
Syndicat Trac, auxiliaire d'enseignement — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 679
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 304; hommes: 375
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** soutien administratif
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013
- **Date de signature:** 19 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** variable

• **Salaires**

1. Auxiliaire d'enseignement de niveau 3 – Correcteur, assistant de laboratoire et autres fonctions

19 janv. 2011

	/heure
Min.	10,45 \$
Max.	12,54 \$

2. Auxiliaire d'enseignement de niveau 1 – Tuteur et démonstrateur de laboratoire

19 janv. 2011

	/heure
	23,19 \$

Augmentation générale

Pour les années de convention du 1^{er} mai 2011 au 30 avril 2012 et du 1^{er} mai 2012 au 30 avril 2013, tous les taux de rémunération seront ajustés conformément aux paramètres d'ajustements salariaux établis par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec pour les exercices financiers correspondants de l'Université.

Jours fériés

9 jours/année

N. B. – Ces jours sont payés, en versements égaux, au taux de 3,6 % du salaire et sont inclus au taux de salaire du salarié.

• **Congés annuels payés**

Le salarié reçoit une compensation de 4 % à titre d'indemnité de vacances.

• **Droits parentaux**

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

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

**L'Université Concordia (Montréal)
et
L'Alliance de la fonction publique du Canada,
Syndicat Trac, auxiliaire de recherche — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 744
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 311; hommes: 433
- **Statut de la convention:** première convention
- **Catégorie de personnel:** soutien administratif
- **Échéance de la présente convention:** 30 avril 2013
- **Date de signature:** 19 janvier 2011
- **Durée de la semaine normale de travail:** variable

• **Salaires**

1. Auxiliaire de recherche, étudiant de premier cycle

19 janv. 2011

	/heure
	13,24 \$

2. Auxiliaire de recherche, étudiant au doctorat

19 janv. 2011

	/heure
	22,94 \$

Augmentation générale

Pour les années de convention du 1^{er} mai 2011 au 30 avril 2012 et du 1^{er} mai 2012 au 30 avril 2013, tous les taux de rémunération seront ajustés conformément aux paramètres d'ajustements salariaux établis par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec pour les exercices financiers correspondants de l'Université.

Jours fériés

9 jours/année

N. B. – Ces jours sont payés, en versements égaux, au taux de 3,6 % du salaire et sont inclus au taux de salaire du salarié.

• **Congés annuels payés**

Le salarié reçoit une compensation de 4 % à titre d'indemnité de vacances.

• Droits parentaux

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

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

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 Natacha Harvey, Julie Giguère et Isabelle Simard, sous la supervision de Gabrielle Larente.